

**PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
MTS ISLAMIYAH ATTANWIR BOJONEGORO**

SKRIPSI

OLEH

NEHLA WAFIROTUN NADA

NIM. 220106110094



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

**PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI
MTS ISLAMIYAH ATTANWIR BOJONEGORO**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (S.Pd)

Oleh

Nehla Wafirotn Nada

NIM. 220106110094



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI
PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI MTs ISLAMIAH ATTANWIR BOJONEGORO

SKRIPSI

Oleh:

Nehla Wafirotn Nada

NIM: 220106110094

Telah disetujui,

Pada tanggal 5 juni 2026

Oleh

Dosen pembimbing



Dr. Dwi Sulistiani, SE., MSA., Ak

NIP 197910022015032001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Ulfah Muhayani, M.PP, Ph.D

NIP 197906022015032001

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro" oleh Nehla Wafirotn Nada telah dipertahankan di depan sidang penguji dan dinyatakan **lulus** pada tanggal 10 Juni 2026.

Dewan penguji

Dr. Devi Pramitha, M.Pd.I
NIP. 199012212019032012


Ketua Penguji

Walid Fajar Antariksa, M.M
NIP. 198611212015031003


Penguji

Dr. Dwi Sulistiani, SE., MSA., Ak
NIP. 197910022015032001


Sekretaris

Dr. Dwi Sulistiani, SE., MSA., Ak.
NIP. 197910022015032001


Dosen Pembimbing

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. H. Muhammad Walid, M.A.
NIP. 9730823 200003 1 002

NOTA DINAS PEMBIMBING

Dr. Dwi Sulistiani, SE., MSA., Ak

Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

10 Juni 2025

Yang terhormat,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Assalamualaikum Wr. Wb.

Sesudah melakukan beberapa kali pelaksanaan bimbingan secara tatap muka, baik dari segi bahasa, teknik penulisan, maupun dari segi isi dari penelitian skripsi dari mahasiswa dibawah ini:

Nama	: Nehla Wafirotn Nada
NIM	: 220106110094
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi	: Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro

Oleh karena itu, selaku pembimbing skripsi dari mahasiswa diatas, maka kami berpendapat bahwasannya mahasiswa, tersebut sudah layak untuk mempertanggungjawabkan penelitian skripsinya dalam sidang skripsi. Demikian rekomendasi dari kami, kurang lebihnya mohon maaf.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Dosen Pembimbing



Dr. Dwi Sulistiani, SE., MSA., Ak

NIP. 197910022015032001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nehla Wafirotn Nada

NIM : 220106110094

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya yang telah ditulis atau diterbitkan orang lain. Adapun pendapat atau temuan orang-orang lain, dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk sesuai kode etik kepenulisan karya ilmiah serta di cantumkan dalam daftar rujukan. Apabila terdapat plagiarisme dalam skripsi saya, saya selaku penulis bersedia untuk mempertanggung jawabkan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dengan demikian, pernyataan ini saya buat dengan sadar serta tidak ada paksaan dari pihak manapun.

Malang, 04 juni 2026

Hormat saya,



Nehla Wafirotn Nada

NIM. 220106110094

LEMBAR MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

“Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.”

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Shalawat dan salam selalu mengalir untuk Nabi Muhammad SAW, yang syafaatnya membimbing umat Islam menuju jalan cahaya. Alhamdulillah, terima kasih ya Allah karena telah menguatkan hamba-Mu hingga mampu berada di titik ini. Karya ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Mohammad Rofiq dan Ibu Nilna Himawati.

Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah putus, setiap peluh yang jatuh diam-diam demi masa depan saya, serta cinta yang selalu menjadi rumah paling hangat untuk pulang. Kalian adalah alasan saya bertahan ketika lelah, alasan saya bangkit ketika hampir menyerah. Tidak akan pernah cukup kata untuk membalas semua pengorbanan dan kasih sayang yang kalian berikan. Semoga Allah selalu menjaga dan memuliakan kalian di dunia maupun akhirat.

2. Saudara-saudara saya tersayang, Nabila Wildani Fathiyyatun Nada, Balya

Bisrul Khofi, Rizki Afnan Muhammad, dan Najiyya Hamida Sulhannada. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, tawa, penguat di setiap proses. Kehadiran kalian adalah anugerah yang selalu saya syukuri.

3. Semua guru, kyai, ustadz, dan dosen saya. Yang dengan tulus mendidik,

membimbing, dan menanamkan ilmu serta adab dalam kehidupan saya. Semoga setiap ilmu yang diberikan menjadi amal jariyah yang terus mengalir keberkahannya.

4. Sahabat-sahabat terdekat penulis, yaitu Ani Dhorifah, Abida Dalla Maslaha,

Ainul Hayatika, Nadia Laila, Mutiara Aulia Salwa, Ariza, Zahro, Sasa, Salsa,

Nandhira, Devina, Nisa Fajrin, Ira Nur Agustin, Sibyan, serta teman-teman virtual yang telah memberikan warna dalam setiap perjalanan hidup penulis. Terima kasih atas doa, dukungan, perhatian, kesabaran, dan kebersamaan yang telah diberikan. Kehadiran kalian menjadi sumber semangat, menghadirkan tawa di tengah penat, serta menguatkan penulis dalam menghadapi berbagai tantangan selama proses penyusunan skripsi ini.

5. Teman-teman seperjuangan dari NUHA Angkatan 2021-2022 MPI B dan MPI C Angkatan 2022, Kamar 34 Khadijah Alkubro 2022, Magang Sidoarjo 2025, Pengurus HMPS UIN Malang 2023–2026, serta semua orang baik yang pernah hadir dalam perjalanan saya. Terima kasih telah kebersamai, membantu, mendukung, dan mendoakan hingga saya sampai di titik ini.
6. Untuk diri saya sendiri, Nehla Wafirotn Nada. Terima kasih telah bertahan dan menyelesaikan perjalanan ini dengan segala suka dan dukanya. Terima kasih karena tetap memilih melangkah meskipun harus menghadapi berbagai ujian, kehilangan, dan kekecewaan yang datang silih berganti selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih karena telah belajar menerima bahwa tidak semua yang diperjuangkan akan tetap bertahan, dan tidak semua harapan akan berakhir sesuai keinginan. Terima kasih telah belajar ikhlas terhadap apa yang pergi, sabar terhadap apa yang belum tergapai, serta tetap percaya bahwa Allah Swt. telah menyiapkan rencana terbaik di balik setiap peristiwa. Skripsi ini menjadi bukti bahwa di tengah luka, air mata, dan hari-hari yang tidak mudah, kamu tetap mampu bangkit, berjuang, dan menyelesaikan apa yang telah dimulai. Untuk semua proses yang telah dilalui,

aku bangga pada diriku sendiri karena tidak menyerah dan tetap kuat hingga
sampai pada titik ini.

Jazakumullah khairan katsiran, wa jazakumullah ahsanal jaza'.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang beserta seluruh jajaran pimpinan dan staf.
2. Prof. Dr. H. Muhammad Walid, M.A., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ulfah Muhayani, M.PP., Ph.D., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Nurul Yaqien, S.Pd.I, M.Pd., selaku dosen wali yang senantiasa memberikan arahan dan masukan selama masa perkuliahan.
5. Dr. Dwi Sulistiani, SE., MSA., Ak, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan, serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

6. K.H Fuad Sahal, selaku Ketua Yayasan MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
7. Suhadi, S.Pd.I., selaku Kepala MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
8. Moh. Arif Ridwan selaku Kepala TU MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro yang telah membimbing dan membantu peneliti selama masa penelitian berlangsung.
9. Seluruh guru dan tenaga kependidikan MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro yang telah bersedia menjadi responden dan membantu proses pengumpulan data penelitian.

Semoga Allah Swt. membalas segala kebaikan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat ganda. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan karya ilmiah ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, pembaca, serta pihak-pihak yang berkepentingan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen pendidikan Islam.

Malang, 15 Juni 2026
Penulis

Nehla Wafirotn Nada
NIM. 220106110094

DAFTAR ISI

LEMBAR SAMPUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vi
LEMBAR MOTTO	vii
LEMBAR PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
الملخص.....	xx
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	15
C. Tujuan Penelitian.....	16
D. Manfaat Penelitian	16
E. Orisinalitas Penelitian	18
F. Definisi Istilah.....	24
G. Sistematis Penulisan.....	30
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	33
A. Kajian Teori.....	33
B. Perspektif Teori dalam Islam.....	56
C. Kerangka Berpikir.....	59
D. Hipotesis.....	60
BAB III METODE PENELITIAN.....	65

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	65
B. Lokasi Penelitian.....	68
C. Variabel Penelitian	69
D. Populasi dan Sampel	71
F. Instrumen Penelitian.....	74
G. Teknik Analisis Data	76
H. Teknik Pengumpulan Data	80
I. Prosedur Penelitian.....	81
BAB IV PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN.....	86
A. Paparan Data Penelitian	86
B. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	101
C. Hasil Penelitian	107
BAB V PEMBAHASAN	128
A. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.....	128
B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro	130
C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.....	134
D. Peran Mediasi Motivasi Kerja dalam Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.....	139
BAB VI PENUTUP	145
A. Simpulan	145
B. Implikasi.....	146
C. Saran.....	147
DAFTAR RUJUKAN	150
LAMPIRAN.....	161

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian	21
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	93
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia.....	93
Tabel 4.3 Responden Berdsarkan Masa Kerja	94
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	95
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Mata Pelajaran Yang Diampu	96
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Jumlah Jam Mengajar.....	98
Tabel 4.7 Hasil Presentase Variabel Lingkungan Kerja (X).....	99
Tabel 4.8 Hasil Presentase Variabel Kinerja Guru	99
Tabel 4.9 Hasil Presentase Variabel Motivasi Kerja (Z)	100
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	102
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru.....	103
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	105
Tabel 4.13 Nilai Outer Loading Variabel Lingkungan Kerja	109
Tabel 4.14 Nilai Outer Loading Variabel Motivasi Kerja	110
Tabel 4.15 Nilai Outer Loading Variabel Kinerja Guru	111
Tabel 4. 16 Fornell-Larcker Criterion	113
Tabel 4.17 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	114
Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas Konstruk	115
Tabel 4.19 Koefisien Jalur dan Nilai f-Square	117
Tabel 4. 20 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)	118
Tabel 4.21 Nilai Path Coefficient.....	119
Tabel 4.22 Nilai f^2	119
Tabel 4. 23 Uji Mediasi.....	121
Tabel 4.24 Hasil Bootstrapping (Path Coefficients dan Indirect Effects)	125
Tabel 4. 25 Perhitungan Variance Accounted For (VAF) – Uji Mediasi.....	125
Tabel 4.26 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Penelitian	126

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	60
Gambar 4.1 Foto MTs Attanwir Bojonegoro	86
Gambar 4.2 Struktur Organisasi MTs Attanwir Bojonegoro.....	92
Gambar 4.3 Model Penelitian SmartPLS	107
Gambar 4.5 Outer Model SmartPLS.....	108
Gambar 4.6 Inner Model SmartPLS.....	116

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Survey	161
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	162
Lampiran 3 Jawaban Surat Izin Penelitian.....	163
Lampiran 4 Angket Peran Motivasi	164
Lampiran 5 Surat Rekomendasi Validasi Instrumen	169
Lampiran 6 Biodata Responden	170
Lampiran 7 Distribusi Jawaban Responden Dan Tabulasi Data	175
Lampiran 8 Hasil Analisis Variabel.....	182
Lampiran 9 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	183
Lampiran 10 Uji Validitas	184
Lampiran 11 Evaluasi Model Struktural (Inner Model).....	186
Lampiran 12 Dokumentasi	187
Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup.....	189

ABSTRAK

Nada, Nehla Wafirotn. 2026. *Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro*. Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing Skripsi: Dr. Dwi Sulistiani, S.E., M.S.A., Ak.

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

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan karena berhubungan langsung dengan keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor eksternal maupun faktor internal. Lingkungan kerja sebagai faktor eksternal diduga dapat memengaruhi kinerja guru, sedangkan motivasi kerja sebagai faktor internal berperan dalam mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya memahami mekanisme pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, (2) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru, (3) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, dan (4) menganalisis peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh guru MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro yang berjumlah 94 orang dan seluruhnya dijadikan responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 4.1 melalui pengujian outer model, inner model, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, tetapi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru serta terbukti mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat dicapai hanya melalui perbaikan lingkungan kerja, melainkan perlu didukung oleh peningkatan motivasi kerja sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

ABSTRACT

Nada, Nehla Wafirotn. 2026. *The Mediating Role of Work Motivation on the Influence of Work Environment toward Teacher Performance at MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro*. Undergraduate Thesis, Islamic Educational Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University of Malang. Advisor: Dr. Dwi Sulistiani, S.E., M.S.A., Ak.

Keyword: Work Environment, Work Motivation, Teacher Performance, Mediation

Teacher performance is an important factor in determining the quality of education because it is directly related to the success of the learning process and the achievement of educational goals. Teacher performance is influenced by various factors, including external and internal factors. The work environment, as an external factor, is assumed to influence teacher performance, while work motivation, as an internal factor, plays a role in encouraging teachers to perform their duties optimally. This study was motivated by the importance of understanding the mechanism through which the work environment influences teacher performance through work motivation at MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro. The objectives of this study were to: (1) analyze the effect of the work environment on teacher performance, (2) analyze the effect of the work environment on teachers' work motivation, (3) analyze the effect of work motivation on teacher performance, and (4) analyze the mediating role of work motivation in the relationship between the work environment and teacher performance.

This study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of all 94 teachers at MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro, all of whom were included as research respondents. Data were collected through questionnaires. Data analysis was conducted using *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS 4.1 software through outer model testing, inner model testing, and hypothesis testing.

The findings indicate that the work environment does not have a significant effect on teacher performance, but it has a positive and significant effect on work motivation. Work motivation also has a positive and significant effect on teacher performance and has been proven to mediate the relationship between the work environment and teacher performance. These findings suggest that improving teacher performance cannot be achieved solely by enhancing the work environment; it must also be supported by strengthening teachers' work motivation as the mechanism through which the work environment influences performance.

الملخص

نحلة وافرة الندى. ٢٠٢٦. البحث الجامعي. دور الدافعية للعمل كمتغير وسيط في تأثير بيئة العمل على أداء المعلمين في المدرسة المتوسطة الإسلامية التنوير بوجونيغورو. قسم إدارة التربية الإسلامية، كلية علوم التربية والتعليم، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرفة: د. دوي سوليستياني، س.إ.، م.س.أ.، أك .

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، الدافعية للعمل، أداء المعلمين، التوسيط.

يُعد أداء المعلمين عاملاً مهماً في تحديد جودة التعليم، لارتباطه المباشر بنجاح عملية التعلم وتحقيق الأهداف التربوية. ويتأثر أداء المعلمين بعوامل متعددة، منها العوامل الخارجية والداخلية. وتُعد بيئة العمل من العوامل الخارجية التي يُفترض أن تؤثر في أداء المعلمين، في حين تُعد الدافعية للعمل عاملاً داخلياً يساهم في تشجيع المعلمين على أداء واجباتهم بصورة مثلى. وانطلقت هذه الدراسة من أهمية فهم الآلية التي تؤثر بها بيئة العمل في أداء المعلمين من خلال الدافعية للعمل في المدرسة المتوسطة الإسلامية التنوير تالون بوجونيغورو. وهدفت الدراسة إلى: (1) تحليل تأثير بيئة العمل على أداء المعلمين، (2) تحليل تأثير بيئة العمل على الدافعية للعمل لدى المعلمين، (3) تحليل تأثير الدافعية للعمل على أداء المعلمين، و(4) تحليل دور الدافعية للعمل كمتغير وسيط في العلاقة بين بيئة العمل وأداء المعلمين.

استخدمت الدراسة المنهج الكمي من نوع البحث التفسيري. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدرسة المتوسطة الإسلامية التنوير تالون بوجونيغورو، والبالغ عددهم (94) معلماً، وقد تم اعتمادهم جميعاً أفراداً للعينة البحثية. وجمعت البيانات من خلال الاستبانة، ثم خلّلت باستخدام أسلوب النمذجة بالمعادلات الهيكلية القائمة على المربعات الصغرى الجزئية (SEM-PLS) بمساعدة برنامج SmartPLS 4.1، وذلك من خلال اختبار النموذج الخارجي، واختبار النموذج الداخلي، واختبار الفرضيات.

أظهرت نتائج الدراسة أن بيئة العمل لا تؤثر تأثيراً معنوياً مباشراً في أداء المعلمين، إلا أنها تؤثر تأثيراً إيجابياً ومعنوياً في دافعية العمل. كما تبين أن دافعية العمل تؤثر تأثيراً إيجابياً ومعنوياً في أداء المعلمين، وثبت أنها تتوسط العلاقة بين بيئة العمل وأداء المعلمين. وتشير هذه النتائج إلى أن تحسين أداء المعلمين لا يتحقق بمجرد تحسين بيئة العمل، بل يتطلب أيضاً تعزيز دافعية العمل بوصفها الآلية التي تنقل أثر بيئة العمل إلى الأداء. وتؤكد هذه الدراسة أهمية قيام إدارة المدرسة بتهيئة بيئة عمل داعمة ومناسبة، إلى جانب تطبيق استراتيجيات تساهم في تعزيز دافعية المعلمين، مثل تقديم التقدير، وتعزيز الشعور بالمسؤولية، وإتاحة فرص التطوير المهني، وتوفير قيادة داعمة، بما يساهم في تحسين أداء المعلمين بصورة أكثر فاعلية.

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:

1. 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
خ	= kh	ظ	= zh	ه	= h
د	= d	ع	= ‘	ء	= ‘
ذ	= dz	غ	= gh	ي	= y
ر	= r	ف	= f		

2. Vokal Panjang

Vokal (a) panjang = â

Vokal (i) panjang = î

Vokal (u) panjang = û

3. Vokal Diftong

أو = aw

أي = ay

أو = û

إي = î

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, dunia pendidikan menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Kondisi ini menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik, agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan yang terjadi. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan karena tidak hanya bertugas menyampaikan pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, sikap, dan keterampilan peserta didik.¹ Kinerja guru merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan karena guru menjadi garda terdepan dalam proses pembelajaran dan pembentukan karakter siswa pada setiap jenjang pendidikan, baik formal maupun nonformal. Kinerja guru yang baik dan optimal sangat diperlukan untuk menjamin kualitas hasil belajar, meningkatkan efektivitas proses pembelajaran, serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, baik di tingkat nasional maupun daerah.

Konteks pendidikan Indonesia menunjukkan bahwa jumlah guru yang besar mencerminkan pentingnya peran tenaga pendidik dalam menentukan kualitas pendidikan nasional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun ajaran 2024/2025, terdapat sekitar 3,12 juta guru aktif yang tersebar pada berbagai jenjang pendidikan, mulai dari pendidikan dasar hingga menengah.² Data tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan mutu pendidikan sangat bergantung

¹ Agustini Buchari et al., "Peran Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran," *Jurnal Ilmiah Iqra* 12 (2018): 1693–5705.

² Pusat Data dan Teknologi Informasi, "Ikhtisar Data Pendidikan," *Portal Data Pendidikan*, 2025.

pada kualitas kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Namun, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi dan kemampuan profesional yang dimiliki, melainkan juga oleh berbagai faktor lain, seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, yang ditandai dengan tersedianya fasilitas yang memadai, hubungan sosial yang harmonis antar rekan kerja, serta iklim organisasi yang sehat, dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan produktivitas guru. Akan tetapi, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak selalu terjadi secara langsung. Pada banyak kondisi, motivasi kerja berperan sebagai variabel yang menjembatani hubungan tersebut. Guru yang bekerja pada lingkungan yang positif cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja, kedisiplinan, dan profesionalisme dalam melaksanakan tugas pendidikan. Fenomena ini menjadi relevan untuk dikaji pada MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro sebagai lembaga pendidikan berbasis pesantren yang memiliki karakteristik lingkungan kerja, budaya organisasi, dan nilai-nilai religius yang berbeda dengan sekolah umum, sehingga berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja guru secara khas.

Fenomena kinerja guru saat ini menunjukkan adanya keterkaitan antara tuntutan profesionalisme dan kondisi kerja yang dihadapi dalam melaksanakan tugas pendidikan. Menurut Mangkunegara, kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.³ Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi profesional,

³ A.P. Mangkunegara, "Manajemen Kinerja Manusia," in *Remaja Rosdakarya* (Bandung, 2017).

tetapi juga oleh faktor-faktor pendukung di lingkungan kerja. Aspek seperti kenyamanan kerja, hubungan sosial antar rekan kerja, dukungan pimpinan, serta iklim organisasi yang kondusif dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas guru. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan stres kerja, menurunkan kepuasan kerja, serta menyebabkan kelelahan emosional yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran dan pengelolaan kelas. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja guru tidak cukup dilakukan melalui pengembangan kompetensi semata, tetapi juga perlu didukung oleh terciptanya lingkungan kerja yang kondusif baik secara fisik maupun nonfisik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memengaruhi kinerja guru karena berkaitan dengan berbagai kondisi yang berada di sekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi perilaku, semangat, serta produktivitas individu. Secara umum, lingkungan kerja terdiri atas dua aspek utama, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Lingkungan fisik mencakup fasilitas kerja, ventilasi, pencahayaan, serta kenyamanan ruang kerja, sedangkan lingkungan nonfisik meliputi hubungan sosial antar rekan kerja, dukungan dari pimpinan, komunikasi organisasi, dan budaya kerja yang berkembang dalam lembaga pendidikan.⁴ Kondisi kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat, kedisiplinan, dan konsentrasi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Sebaliknya, kondisi yang kurang mendukung berpotensi menurunkan motivasi mengajar, menimbulkan kelelahan kerja, bahkan menyebabkan kejenuhan

⁴ Anita Sumelvia Dewi Muhammad Aldy Alamsyah, Miftahul Munir, "Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja Fisik , Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terus Bergerak . Sebagai Negara Berkembang Dengan Penduduk Besar , Indonesia Memiliki UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri ". Avrensa et Al .," *Kajian Ekonomi Dan Akuntansi Terapan*, no. September (2025).

(*burnout*) yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.⁵ Pada madrasah berbasis pesantren, kondisi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek fisik, tetapi juga oleh nilai-nilai religius, sosial, dan budaya organisasi yang membentuk pola hubungan antara guru, pimpinan, dan warga madrasah. Karakteristik tersebut menjadikan lingkungan kerja di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan sekolah umum. Oleh karena itu, kajian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru menjadi penting untuk dilakukan guna memahami bagaimana kondisi kerja yang ada dapat mendukung peningkatan profesionalisme dan kualitas kinerja guru.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga merupakan faktor psikologis yang berperan penting sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Coulter, motivasi merupakan kesediaan individu untuk mengerahkan usaha terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi guna memenuhi kebutuhan dan harapannya.⁶ Siagian menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat seseorang bersedia mencurahkan kemampuan, waktu, dan tenaga untuk mencapai sasaran organisasi.⁷ Berbagai penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi kerja guru melalui terciptanya rasa aman,

⁵ Eko Purnomo, Dede Susilawati, and Cytra Sari, “‘MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan’ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan” 3, no. 1 (2023): 101–10.

⁶ Hasna, et al “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru,” *Journal Mansion Manajemen And Business On Kebangsaan* 2, no. 1 (2025): 34–45, <https://doi.org/10.56358/japb.v2i1.70>.

⁷ Muhammad Deny Ikhsan and I Wayan Gede Supartha, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja,” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 12, no. 09 (2023): 1839, <https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i09.p15>.

nyaman, dan dihargai dalam menjalankan tugas profesionalnya. Motivasi kerja yang tinggi selanjutnya mendorong guru untuk bekerja lebih antusias, kreatif, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga berdampak pada peningkatan kinerja guru. Temuan penelitian Suriyana, Sedarmayanti, dan Zefriyenni menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.⁸ Hasil serupa juga ditemukan oleh Palyaky dkk. yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.⁹ Maka motivasi kerja dapat diposisikan sebagai variabel intervening yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan dorongan internal individu.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja guru karena berfungsi sebagai pendorong utama yang menumbuhkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen profesional dalam melaksanakan tugas pendidikan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung tidak hanya berfokus pada pemenuhan kewajiban, tetapi juga berupaya mencapai hasil kerja yang optimal melalui kedisiplinan, kreativitas, inovasi, dan dedikasi dalam proses pembelajaran. Menurut Ebyatiswara Putra dkk., motivasi merupakan proses psikologis yang mampu mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, guru yang memiliki motivasi kuat akan berusaha mengoptimalkan kemampuan,

⁸ Nofsri Suriyana, Sedarmayanti Sedarmayanti, and Zefriyenni Zefriyenni, "Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi" 10, no. 1 (2024).

⁹ Elis Novita Palyaky, Conchita Valentina Latupapua, and Ferdy Leuhery, "Peran Mediasi Motivasi Pada Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja Pegawai" 6, no. September (2023): 7100–7108.

energi, dan waktu yang dimilikinya guna menghasilkan proses dan hasil pembelajaran yang berkualitas bagi peserta didik.¹⁰ Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi minat, rasa tanggung jawab, dan panggilan profesi sebagai pendidik, sedangkan faktor ekstrinsik mencakup penghargaan, kondisi kerja, serta dukungan dari pimpinan dan rekan sejawat.¹¹ Pada lembaga pendidikan Islam, motivasi kerja tidak hanya didasarkan pada aspek material, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai-nilai spiritual yang melekat pada profesi guru. Aktivitas mengajar dipandang sebagai bentuk ibadah dan pengabdian yang memberikan makna lebih luas dibandingkan sekadar pekerjaan. Nilai keikhlasan, amanah, dan tanggung jawab moral menjadi faktor yang memperkuat motivasi intrinsik guru dalam menjalankan tugasnya.¹² Tingginya motivasi kerja akan mendorong guru untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik melalui peningkatan rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan semangat untuk terus mengembangkan kompetensi profesionalnya. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat mengurangi antusiasme dalam bekerja dan berdampak pada menurunnya kualitas pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki peran strategis sebagai jembatan psikologis yang menghubungkan kondisi lingkungan kerja dengan kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung akan lebih efektif meningkatkan kinerja apabila mampu

¹⁰ Hartini, "Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep)" (Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2021).

¹¹ Ida Masfufah, Nur Fazria ; Rindaningsih, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literatur Review," *ELSE (Elementary School Education Journal)* 8, no. 1 (2024): 244–52, <https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/>.

¹² M. Maulidya, A. W., Kurniawan, R., Juwadelia, H., Trihantoyo, S., & Sholeh, "Menumbuhkan Kinerja Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja: Perspektif Teoritis Dan Strategi Praktis" 14 (2025): 6.

menumbuhkan motivasi kerja yang kuat pada diri guru, sehingga mendorong terciptanya kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Aspek fisik meliputi kenyamanan ruang kelas, ketersediaan fasilitas pendukung pembelajaran, serta pencahayaan yang memadai, sedangkan aspek nonfisik mencakup hubungan kerja yang harmonis antar guru, komunikasi yang efektif dengan kepala madrasah, dan budaya organisasi yang positif. Kondisi tersebut dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan dihargai sehingga mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal. Motivasi kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik belum tentu secara langsung menghasilkan kinerja yang tinggi apabila tidak diikuti oleh motivasi kerja yang kuat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi, memicu stres kerja, serta berdampak pada menurunnya kualitas pelaksanaan pembelajaran. Temuan penelitian Catrin Pauru dkk. menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, motivasi kerja dipandang memiliki peran strategis sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dapat memengaruhi pencapaian kinerja guru, khususnya pada lingkungan madrasah tsanawiyah.¹³

¹³ Riza Amalia Rifani Catrin Pauru, Anastasia D'Ornay, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 6, no. 3 (2023): 142–50, <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>.

Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian pendidikan selama beberapa tahun terakhir. Berbagai studi menunjukkan bahwa kondisi fisik, psikologis, dan sosial di tempat kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas guru. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa aman, nyaman, serta dukungan sosial yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja guru. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, menurunkan motivasi, dan menghambat pencapaian kinerja yang optimal. Temuan Dewi, Aslamiah, dan Suriansyah menunjukkan bahwa iklim kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.¹⁴ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak selalu terjadi secara langsung, melainkan dapat melalui faktor psikologis yang berasal dari dalam diri individu. Penelitian ini menggunakan Herzberg's *Two Factor Theory* sebagai landasan teoritis untuk menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Menurut Herzberg, faktor hygiene seperti lingkungan kerja, hubungan interpersonal, kebijakan organisasi, dan fasilitas kerja berfungsi mengurangi ketidakpuasan kerja, sedangkan faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu.¹⁵ Relevansi teori ini diperkuat oleh

¹⁴ Ika Sukma Dewi, Universitas Lambung Mangkurat, and Kota Banjarmasin, "The Influence of Instructional Leadership, Work Climate, and Work Motivation on Teachers' Performance," *Curricula: Journal of Curriculum Development* 4, no. 2 (2025): 1471–86.

¹⁵ Yuri El Hanif Azwanda, Salfen Hasri, and Shiron, "Model Dua Faktor Herzberg Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai," *Jurnal Studi Multidisipliner* 8, no. 12 (2024): 862–66, <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jsm/article/view/8095/9123>.

penelitian Syukur dan Sani yang menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan prediktor penting kinerja guru pada berbagai jenjang pendidikan di Indonesia.¹⁶ Selain itu, Supartini, Abdurrahman, dan Winarni melalui kajian literatur sistematis menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja guru.¹⁷ Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak secara otomatis menghasilkan kinerja yang tinggi, tetapi terlebih dahulu perlu mendorong tumbuhnya motivasi kerja. Motivasi yang tinggi kemudian akan meningkatkan komitmen, tanggung jawab, dan kualitas pelaksanaan tugas guru. Demikian motivasi kerja dipandang memiliki peran penting sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja guru secara tidak langsung.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti peran mediasi motivasi kerja dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru, meskipun dengan fokus serta konteks yang berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah et al. dan Rina Anugrahwati menemukan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator parsial yang signifikan dalam hubungan antara faktor lingkungan organisasi, seperti kepemimpinan, dengan kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan organisasi terhadap kinerja guru menjadi lebih kuat melalui peningkatan motivasi kerja intrinsik yang dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling*

¹⁶ Abdul Syukur and Amar Sani, "The Influence of the Work Environment and Work Motivation on Teacher Performance in Senior High Schools , Junior High Schools , and Elementary Schools in Malimongan , Luwu Regency," *Point of View Research Management* 7, no. 1 (2026): 97–103.

¹⁷ Nani Supartini et al., *Systematic Literature Review : Teacher Work Motivation and Its Impact on Performance in Elementary Schools* (Atlantis Press SARL, 2025), <https://doi.org/10.2991/978-2-38476-450-1>.

(PLS-SEM).¹⁸ Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lingkungan organisasi memerlukan mekanisme psikologis berupa motivasi kerja agar dapat memberikan dampak yang optimal terhadap kinerja guru, khususnya pada lembaga pendidikan Islam seperti SMP dan SD. Hasil penelitian tersebut juga memperkuat argumentasi teoretis yang dikemukakan dalam Teori Dua Faktor Herzberg (*Two-Factor Theory*). Pada teori ini, lingkungan kerja diposisikan sebagai faktor higienis (*hygiene factors*) yang berfungsi mencegah munculnya ketidakpuasan kerja, sedangkan motivasi kerja merupakan faktor motivasi (*motivator factors*) yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja melalui aspek pengakuan, tanggung jawab, pencapaian, serta pengembangan diri. Hal ini tercipta suatu hubungan kausal yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, perlu ditingkatkan terlebih dahulu untuk membangun dorongan intrinsik guru. Dorongan intrinsik tersebut selanjutnya akan mendorong peningkatan kualitas kinerja sehingga menghasilkan performa kerja yang lebih optimal dalam menjalankan tugas-tugas profesional di lingkungan pendidikan.¹⁹

Urgensi penelitian ini semakin diperkuat oleh berbagai regulasi yang mengatur lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di Indonesia. Penelitian ini sejalan dengan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional yang menekankan pentingnya terciptanya lingkungan kerja yang adil, setara, dan bebas diskriminasi

¹⁸ M Mukhadasin and Aos Kuswandi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru," *Sukma: Jurnal Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 73–88.

¹⁹ Lina Mahardiana, Anik Herminingsih, and Khasdiyah Dwidewi Setiyoningtyas, "Efektivitas Kinerja Guru Pengabdian Di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah Ngatabaru," *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* 10, no. 3 (2024): 978–87, <https://doi.org/10.29210/020244554>.

bagi seluruh tenaga pendidik.²⁰ Pada lembaga pendidikan madrasah, kebijakan tersebut menjadi landasan bagi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya secara optimal. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menegaskan pentingnya disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme aparatur negara dalam menjalankan tugas dan fungsinya.²¹ Sementara itu, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil memberikan dasar penilaian kinerja yang objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.²² Berbagai regulasi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mendukung dan motivasi kerja yang tinggi.

Landasan teoritis penelitian ini menggunakan Herzberg's *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori tersebut membedakan dua kelompok faktor yang memengaruhi perilaku kerja individu, yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene meliputi lingkungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan organisasi, hubungan interpersonal, serta kondisi kerja yang berfungsi mencegah munculnya ketidakpuasan kerja. Sementara itu, faktor motivator mencakup pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, kesempatan berkembang, dan aktualisasi diri yang berperan dalam meningkatkan motivasi serta

²⁰ Peraturan Undang-Undang, "Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000," *Peraturan Perundang-Undangan*, 2019.

²¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil," *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2021, 2013–15.

²² Kementerian Sekretariat Negara RI, "Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil," *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, 2019, 1–52, <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>.

kinerja individu. Herzberg menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai faktor hygiene tidak secara langsung meningkatkan kinerja, melainkan terlebih dahulu memengaruhi motivasi kerja sebagai faktor motivator yang kemudian mendorong peningkatan kinerja.²³ Berdasarkan perspektif tersebut, motivasi kerja dipandang sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara kondisi lingkungan kerja dan pencapaian kinerja guru.

Frederick Herzberg melalui *Two-Factor Theory* menjelaskan bahwa kepuasan dan motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu *hygiene factors* dan *motivator factors*. *Hygiene factors* meliputi kebijakan organisasi, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, serta fasilitas kerja. Faktor-faktor tersebut tidak secara langsung meningkatkan motivasi maupun kinerja, tetapi berfungsi menghilangkan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya, *motivator factors* seperti prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), dan kesempatan berkembang (*advancement*) merupakan faktor intrinsik yang mampu meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Herzberg menegaskan bahwa organisasi tidak cukup hanya menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, tetapi juga harus mampu membangun motivasi intrinsik agar karyawan mencapai kinerja optimal.

Konsep tersebut relevan dengan penelitian ini. Variabel lingkungan kerja merepresentasikan *hygiene factors* yang terdiri atas lingkungan kerja fisik dan nonfisik, seperti fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, sirkulasi udara, hubungan antar rekan kerja, komunikasi, dan dukungan pimpinan. Variabel motivasi kerja

²³ Azwanda, Hasri, and Shiron, "Model Dua Faktor Herzberg Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai."

menggambarkan *motivator factors* melalui indikator tanggung jawab, prestasi, penghargaan, kesempatan berkembang, dan semangat bekerja. Adapun variabel kinerja guru tercermin dalam kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar, mengembangkan kompetensi profesional, serta menunjukkan disiplin dan tanggung jawab sebagai pendidik. Berdasarkan perspektif Herzberg, lingkungan kerja yang baik belum tentu meningkatkan kinerja guru secara langsung, tetapi terlebih dahulu meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja guru dapat berkembang secara optimal.

Relevansi teori Herzberg juga diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Nofsri Suriyana, Sedarmayanti, dan Zefriyenni membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, sedangkan motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.²⁴ Penelitian Elis Novita Palyaky, Conchita Valentina Latupapua, dan Ferdy Leuhery menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik meningkatkan motivasi kerja yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.²⁵ Hasil penelitian Syamsiah, Nurman Zakaria, dan Slamet Wahyudi juga membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.²⁶ Ketiga penelitian tersebut memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja lebih efektif meningkatkan kinerja apabila mampu membangun motivasi kerja individu.

²⁴ Suriyana, Sedarmayanti, and Zefriyenni, "Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi."

²⁵ Palyaky, Latupapua, and Leuhery, "Peran Mediasi Motivasi Pada Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja Pegawai."

²⁶ Adi Setiawan Syamsiah, Nurman Zakaria, Slamet Wahyudi, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru," *Ema* 3, no. 1 (2018): 1–13, <https://www.researchgate.net/publication/343047028>.

Objek penelitian ini adalah guru MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro yang merupakan madrasah berbasis pesantren dengan 94 tenaga pendidik dan 2.158 peserta didik pada tahun pelajaran 2025/2026. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa madrasah telah menyediakan berbagai fasilitas penunjang kerja, seperti ruang guru, Smart TV, rak dokumen, tempat ibadah, kamar mandi di dalam ruangan, dispenser air minum, serta kipas angin. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian indikator lingkungan kerja fisik telah tersedia. Namun, hasil wawancara juga menunjukkan beberapa kendala, yaitu ruang guru sering terasa ramai ketika jam istirahat karena jumlah guru yang banyak, ruangan menjadi sumuk ketika seluruh guru berada di dalam ruangan secara bersamaan, serta belum tersedianya pendingin ruangan (AC) sehingga sirkulasi udara masih mengandalkan kipas angin. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal meskipun fasilitas dasar telah tersedia.

Di sisi lain, guru tetap dituntut melaksanakan tugas profesionalnya secara optimal, mulai dari menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar, hingga menjalankan tugas tambahan sebagai pendidik di lingkungan pesantren. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterbatasan lingkungan kerja tidak selalu diikuti oleh rendahnya kinerja guru. Guru tetap mampu menjalankan tugasnya karena didukung oleh tanggung jawab, komitmen, dan motivasi untuk memberikan layanan pendidikan yang terbaik. Fenomena ini sejalan dengan *Two-Factor Theory* Herzberg yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai *hygiene factor* lebih berfungsi

mengurangi ketidakpuasan kerja, sedangkan peningkatan kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh munculnya motivasi intrinsik sebagai *motivator factor*.²⁷

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya inkonsistensi. Sebagian penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa pengaruh tersebut menjadi signifikan setelah dimediasi oleh motivasi kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru masih memerlukan pengujian lebih lanjut, terutama pada madrasah berbasis pesantren yang memiliki karakteristik budaya organisasi religius, nilai spiritual, dan pola kerja yang berbeda dengan sekolah umum. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan menggunakan perspektif *Herzberg's Two-Factor Theory*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan teori Herzberg pada konteks manajemen pendidikan Islam sekaligus menjadi dasar bagi madrasah dalam merumuskan kebijakan peningkatan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro?

²⁷ Ismail Hussein Amzat et al., "Determining Motivators and Hygiene Factors among Excellent Teachers in Malaysia: An Experience of Confirmatory Factor Analysis," *International Journal of Educational Management* 31, no. 2 (2017): 78–97, <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2015-0023>.

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro?
4. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.
2. Menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.
3. Menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.
4. Menganalisis dan membuktikan secara empiris peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai *Herzberg's Two-Factor Theory* dalam konteks pendidikan Islam dengan menjelaskan peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Hasil penelitian juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik serupa pada lembaga pendidikan formal maupun berbasis pesantren.

2. Manfaat Praktis

a. Pendidik/Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi bagi guru dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja profesionalnya. Guru dapat memahami pentingnya lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor pendukung dalam meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, dan kualitas pelaksanaan tugas pendidikan. Maka guru terdorong untuk terus meningkatkan kompetensi, kedisiplinan, serta komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab profesinya.

b. Kepala Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kepala madrasah dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta meningkatkan motivasi kerja guru melalui program pembinaan, pengembangan profesional, dan pemberian penghargaan yang sesuai. Selain itu, temuan penelitian

ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam perencanaan program pengembangan kompetensi guru, pelaksanaan supervisi akademik, serta pembinaan kinerja secara berkelanjutan. Demikian kepala madrasah dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia guna mewujudkan tenaga pendidik yang profesional, kompeten, dan memiliki komitmen tinggi terhadap pencapaian tujuan pendidikan di madrasah.

E. Orisinalitas Penelitian

Bagian orisinalitas penelitian ini menyajikan persamaan dan perbedaan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan. Penyajian orisinalitas penelitian bertujuan untuk menunjukkan posisi penelitian dalam pengembangan ilmu pengetahuan, mengidentifikasi kesenjangan penelitian (*research gap*) yang belum terjawab oleh penelitian sebelumnya, serta menegaskan kebaruan (*novelty*) yang ditawarkan oleh penelitian ini. Selain itu, bagian ini juga berfungsi untuk menghindari terjadinya duplikasi penelitian dan memastikan bahwa penelitian yang dilakukan memiliki kontribusi ilmiah yang jelas, baik secara teoretis maupun empiris.

1. Nofsri Suriyana, Sedarmayanti, dan Zefriyenni, “Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Pemediasi”, yang ditebitkan dalam JPPI/Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia tahun 2024. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis mediasi. Penelitian ini dilakukan pada guru di lingkungan pendidikan dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket dan dianalisis menggunakan metode statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja guru.

Selain itu, motivasi kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi motivasi kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja guru.²⁸

2. Syamsiah, Nurman Zakaria, dan Slamet Wahyudi berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru” yang diterbitkan dalam *Insight Management Journal* tahun 2022. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui angket dan dokumentasi. Penelitian ini meneliti pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki lingkungan kerja nyaman dan motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan profesional dalam melaksanakan proses pembelajaran.²⁹
3. Elis Novita Palyaky dkk. berjudul “Peran Mediasi Motivasi pada Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Pegawai” yang diterbitkan dalam *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* tahun 2023 menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur (*path analysis*). Data penelitian diperoleh melalui penyebaran angket kepada pegawai dan dianalisis menggunakan statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan sosial, komunikasi organisasi, dan dukungan pimpinan berpengaruh positif

²⁸ Suriyana, Sedarmayanti, and Zefriyenni, “Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi.”

²⁹ Syamsiah, Nurman Zakaria, Slamet Wahyudi, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru.”

terhadap motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja nonfisik terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik hubungan sosial dan komunikasi dalam organisasi, maka semakin tinggi motivasi kerja sehingga kinerja pegawai ikut meningkat.³⁰

4. Penelitian Selvia Annisa Permatasari, Christophorus Indra Wahyu Putra, dan Adi Wibowo Noor Fikri berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 284 Jakarta” yang diterbitkan dalam *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* tahun 2024 menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki disiplin tinggi, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi kerja yang baik mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara lebih optimal dan profesional.³¹
5. Penelitian Muhammad Ihsan, Muhammad Idris, dan Ahmad Jumarding berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Selayar” yang diterbitkan dalam *Journal of Economy Business Development* tahun 2024 menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran angket kepada guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan

³⁰ Palyaky, Latupapua, and Leuhery, “Peran Mediasi Motivasi Pada Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja Pegawai.”

³¹ Selvia Annisa Permatasari, Christophorus Indra Wahyu Putra, and Adi Wibowo Noor Fikri, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 284 Jakarta,” *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* 3, no. 1 (2025): 113–21.

kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Artinya, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih aktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pendidikan sehingga kualitas pembelajaran menjadi lebih baik.³²

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian

No	Nama peneliti, judul, tahun, dan sumber	Persamaan	Perbedaan	Perbedaan dengan penelitian ini
1.	Nofsri Suriyana, Sedarmayanti, dan Zefriyenni. (2024). <i>“Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Pemediasi”</i> , JPPI/Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia	Sama-sama meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi serta menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis PLS.	Objek penelitian dilakukan pada guru SMA di Sumatera Barat dengan cakupan wilayah yang lebih luas.	
2.	Syamsiah, Nurman Zakaria, dan Slamet Wahyudi. (2022). <i>“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru”</i> ,	Sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Fokus penelitian pada peningkatan performa guru.	Penelitian menambahkan variabel kepuasan kerja dan tidak menempatkan motivasi sebagai variabel mediasi.	Penelitian ini berfokus pada Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro

³² Muhammad Ihsan, Muhammad Idris, and Ahmad Jumarding, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Selayar,” *Journal of Economy Business Development* 3, no. 2 (2025): 227–34, <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i2.3259>.

No	Nama peneliti, judul, tahun, dan sumber	Persamaan	Perbedaan	Perbedaan dengan penelitian ini
	Insight Management Journal			
3.	Elis Novita Palyaky dkk., (2023) <i>“Peran Mediasi Motivasi pada Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Pegawai”</i> , JIIP/Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan	Sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening/mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja. Analisis menggunakan SmartPLS 4.0.	Penelitian dilakukan pada pegawai Balitbang, bukan tenaga pendidik/guru. Variabel lingkungan kerja hanya difokuskan pada lingkungan kerja nonfisik.	
4.	Selvia Annisa Permatasari, Christophorus Indra Wahyu Putra, dan Adi Wibowo Noor Fikri., (2024) <i>“Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 284 Jakarta”</i> , (IJESM) Indonesian Journal of Economics and Strategic Management	Sama-sama membahas lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru dengan analisis Smart PLS.	Penelitian terdahulu menambahkan disiplin kerja sebagai variabel independen dan tidak menggunakan variabel mediasi.	
5.	Muhammad Ihsan, Muhammad Idris, dan Ahmad Jumarding, (2024) <i>“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan</i>	Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru pada lembaga pendidikan.	Penelitian terdahulu menambahkan variabel kepemimpinan dan menggunakan regresi linear berganda, bukan SEM- PLS.	

No	Nama peneliti, judul, tahun, dan sumber	Persamaan	Perbedaan	Perbedaan dengan penelitian ini
	<i>Motivasi terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Selayar</i> ”, Journal of Economy Business Development			

Berdasarkan telaah terhadap penelitian-penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki tingkat orisinalitas yang jelas karena terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) yang masih terbatas dalam kajian lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada pengujian pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru atau mengombinasikannya dengan variabel lain, seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan, tanpa mengkaji secara mendalam peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Selain itu, objek penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sekolah umum, instansi pemerintahan, maupun sektor lainnya yang memiliki karakteristik berbeda dengan lembaga pendidikan Islam berbasis pesantren. Oleh karena itu, kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru pada MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro dengan menggunakan perspektif Herzberg's *Two-Factor Theory*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam serta menjadi referensi praktis bagi madrasah dalam merumuskan kebijakan yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan motivasi kerja, dan penguatan kinerja guru secara berkelanjutan.

F. Definisi Istilah

Pada penelitian ini, peneliti menjelaskan beberapa istilah yang digunakan agar tidak terjadi perbedaan pemahaman dalam menafsirkan maksud dan ruang lingkup penelitian. Definisi operasional diperlukan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap setiap variabel yang diteliti sehingga memudahkan proses pengukuran dan analisis data. Selain itu, penjelasan istilah bertujuan untuk menghindari kesalahan persepsi serta memastikan adanya kesamaan pemahaman antara peneliti dan pembaca mengenai konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian. Adapun istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara operasional didefinisikan sebagai serangkaian kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar individu saat melaksanakan pekerjaannya dan berpotensi memengaruhi perilaku, kenyamanan, serta kinerja kerja. Menurut Bellaudi, lingkungan kerja mencakup berbagai karakteristik seperti ketenangan, kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan keamanan yang terdapat di tempat kerja selama karyawan menjalankan tugasnya. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan instrumen kuesioner yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap kondisi lingkungan kerja yang mereka rasakan.³³

Secara umum, lingkungan kerja terdiri atas dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Sedarmayanti menjelaskan

³³ Vinda Audhika Bellaudi and Suryadi Suryadi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya," *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI* 2, no. 1 (2022): 104–17, <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i1.1035>.

bahwa lingkungan kerja fisik meliputi kondisi nyata yang secara langsung memengaruhi aktivitas kerja, seperti tata ruang, kebersihan, pencahayaan, suhu udara, dan ventilasi.³⁴ Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja maupun antara bawahan dan atasan, yang mencakup komunikasi, kerja sama, dukungan sosial, serta iklim organisasi secara keseluruhan.³⁵ Kedua aspek tersebut saling berinteraksi dalam membentuk suasana kerja yang kondusif sehingga dapat mendukung kesejahteraan dan peningkatan kinerja individu.

Pandangan tersebut diperkuat oleh pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup fasilitas fisik dan hubungan antarpersonal, tetapi juga metode kerja, pembagian tugas, serta pengaturan kerja yang diterapkan dalam organisasi. Lingkungan kerja yang baik mampu menyediakan kondisi yang mendukung individu untuk bekerja secara efektif, meminimalkan gangguan dalam pelaksanaan tugas, serta menciptakan rasa aman dan nyaman selama bekerja. Kondisi tersebut memungkinkan individu untuk lebih fokus, produktif, dan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja dipandang sebagai salah satu faktor penting yang berperan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai maupun tenaga pendidik.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, berperilaku, dan berupaya mencapai tujuan tertentu dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Hasibuan, motivasi

³⁴ Suriyana, Sedarmayanti, and Zefriyenni, "Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi."

³⁵ Ani Maryani, Rochmad Fadjar Darmanto, and Anik Ariyanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Citra Abadi Sejati," 2019, 101–9.

kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga individu bersedia bekerja secara efektif, efisien, dan terintegrasi dengan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus memperoleh kepuasan kerja.³⁶ Pada konteks pendidikan, motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting karena memengaruhi semangat, komitmen, tanggung jawab, dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sebagai pendidik.

Berbagai faktor dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut meliputi kompensasi atau gaji yang diterima, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja, pengakuan atas prestasi yang dicapai, serta kesempatan untuk mengembangkan karier dan meningkatkan kompetensi. Secara umum, faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua kategori utama, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi rasa tanggung jawab, kebutuhan untuk berprestasi, kepuasan terhadap pekerjaan, serta keinginan untuk berkembang. Sementara itu, faktor ekstrinsik mencakup kebijakan organisasi, kondisi kerja, sistem penghargaan, dan dukungan dari lingkungan kerja yang dapat memengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Herzberg melalui *Two-Factor Theory* menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivator yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan faktor hygiene yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan dalam

³⁶ Y Fransiska and Z Tupti, "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...* 3, no. September (2020): 224–34, <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>.

penelitian ini mengacu pada teori Herzberg yang diperkuat oleh Andjarwati, yaitu³⁷:

- 1) Dorongan untuk berprestasi,
- 2) Tanggung jawab terhadap pekerjaan,
- 3) pengakuan atas hasil kerja,
- 4) Hubungan sosial yang harmonis di tempat kerja,
- 5) Kesempatan untuk berkembang dan memperoleh promosi jabatan, serta
- 6) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut, motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi psikologis yang mendorong guru untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat, komitmen, dan tanggung jawab sehingga mampu mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi secara optimal.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya sesuai dengan kompetensi, kemampuan, serta target yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan kesempatan yang dimiliki.³⁸ Kinerja yang baik menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada konteks pendidikan, kinerja guru memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan

³⁷ Frederick Herzberg, "One More Time: How Do You Motivate Your Employees," *Hbr* 6, no. 5 (1987): 76–86.

³⁸ Hasibuan and H.SP Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi," *Jakarta: Bumi Aksara*, 2017, 275, https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ.

langsung dengan kualitas proses pembelajaran, pencapaian tujuan pendidikan, serta perkembangan peserta didik. Oleh karena itu, guru dituntut untuk mampu melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan bertanggung jawab guna mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Prawirosentono menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu:

a. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas menunjukkan tingkat keberhasilan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran secara optimal dengan memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya yang tersedia secara tepat tanpa terjadi pemborosan.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas (wewenang) merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kedudukannya dalam organisasi sekolah. Otoritas yang baik tercermin dari kemampuan guru dalam mengelola kelas, mengambil keputusan yang tepat, serta menjalankan tugas profesional secara mandiri dan bertanggung jawab.

c. Disiplin

Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas profesinya. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi akan menjalankan kewajiban mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, mematuhi peraturan dan tata tertib madrasah, serta menunjukkan kesungguhan dalam melaksanakan proses pembelajaran. Disiplin juga tercermin dari konsistensi

guru dalam menyelesaikan tugas administrasi, menghadiri kegiatan sekolah, dan menjaga etika profesi sebagai tenaga pendidik.

d. Inisiatif

Inisiatif menunjukkan kemampuan guru dalam mengembangkan ide, kreativitas, dan inovasi dalam pelaksanaan tugas pembelajaran. Guru yang memiliki inisiatif tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi atas berbagai permasalahan yang dihadapi di lingkungan sekolah serta mampu menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik. Kemampuan tersebut mendorong terciptanya proses pembelajaran yang lebih efektif, menarik, dan sesuai dengan perkembangan zaman.³⁹

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 yang dikutip dalam Kementerian Pendidikan Nasional, Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan proses evaluasi yang dilakukan secara menyeluruh terhadap pelaksanaan tugas utama guru. Hasil penilaian tersebut digunakan sebagai dasar pembinaan karier, pengembangan profesi, serta penetapan angka kredit jabatan fungsional guru.⁴⁰ Tujuan utama PKG adalah untuk mengukur tingkat kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya melalui penguasaan kompetensi yang tercermin dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hal ini penilaian kinerja guru tidak hanya berfungsi sebagai alat

³⁹ Hary Susanto et al., "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan the Factors of Affecting the Performance of the Teachers' of State Vocational High School," *Jurnal Pendidikan Vokasi* 2, no. 2 (2012): 197–212.

⁴⁰ Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, "Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya," *KemenPAN-RB*, no. 75 (2009): 31–47.

evaluasi, tetapi juga sebagai sarana peningkatan profesionalisme dan mutu layanan pendidikan secara berkelanjutan.⁴¹

Sejalan dengan kebijakan pengelolaan kinerja guru yang berlaku saat ini, penilaian kinerja guru difokuskan pada pelaksanaan tugas utama guru yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, pengembangan kompetensi profesional, serta pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi pendidikan. Sistem penilaian tersebut menekankan tidak hanya pada hasil kerja guru, tetapi juga pada proses pelaksanaan tugas, tanggung jawab profesional, komitmen terhadap pengembangan diri, serta kontribusi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.⁴² Oleh karena itu, penilaian kinerja guru memiliki peran penting dalam menjaga mutu pendidikan dan menjadi dasar dalam pengembangan kompetensi guru secara berkelanjutan.

G. Sistematis Penulisan

Sistematika pembahasan merupakan uraian mengenai susunan penulisan skripsi yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai isi penelitian sehingga memudahkan pembaca dalam memahami alur pembahasan yang disajikan. Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini disusun sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan, berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, orisinalitas penelitian, definisi operasional,

⁴¹ Mulyasa H, “Menjadi Guru Penggerak Merdeka Belajar” (Jakarta Timur: Bumi Aksara, 2021), https://books.google.com/books/about/Menjadi_Guru_Penggerak_Merdeka_Belajar.html?hl=id&id=0WAIEAAAQBAJ.

⁴² Laily Syarifatul Hani and Mualif Agus Mawardi, “Analisis Manajemen Program Penilaian Kinerja Guru (PKG),” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 6, no. 4 (2024): 4173–84.

serta sistematika pembahasan. Bab ini menjadi landasan awal yang menjelaskan alasan dan urgensi dilaksanakannya penelitian.

Bab II Kajian Pustaka, memuat landasan teori yang relevan dengan variabel penelitian, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir, serta hipotesis penelitian. Kajian pustaka digunakan sebagai dasar teoritis dalam menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Bab III Metode Penelitian, menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian, menyajikan gambaran umum objek penelitian, deskripsi karakteristik responden, deskripsi data penelitian, hasil pengujian instrumen, hasil analisis statistik, serta hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

Bab V Pembahasan, berisi analisis dan interpretasi hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori-teori serta hasil penelitian terdahulu. Pembahasan dilakukan untuk menjelaskan dan menafsirkan temuan penelitian dalam konteks hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Bab VI Penutup, memuat kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta saran yang ditujukan kepada pihak madrasah, guru, peneliti selanjutnya, dan pihak lain yang berkepentingan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan kebijakan maupun penelitian selanjutnya.

Bagian akhir skripsi terdiri atas Daftar Rujukan yang memuat seluruh sumber referensi yang digunakan dalam penyusunan penelitian serta Lampiran yang berisi dokumen pendukung, seperti instrumen penelitian, hasil pengolahan data, surat izin penelitian, dokumentasi, dan data pendukung lainnya. Berdasarkan sistematika tersebut, pembahasan penelitian diharapkan tersusun secara runtut, sistematis, dan mudah dipahami oleh pembaca.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Konsep Dasar Kinerja Guru

Kinerja guru didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁴³ Pada konteks pendidikan, kinerja guru mencakup kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Kinerja guru yang baik menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas profesinya secara profesional, bertanggung jawab, serta berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.⁴⁴ Pandangan tersebut diperkuat oleh Susanto yang menyatakan bahwa kinerja guru tercermin melalui perilaku dan aktivitas yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas profesinya, seperti kedisiplinan, kemampuan mengelola pembelajaran, interaksi dengan peserta didik, serta kemampuan mengembangkan inovasi dalam proses pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif, meningkatkan motivasi belajar peserta didik, serta

⁴³ Mangkunegara, "Manajemen Kinerja Manusia."

⁴⁴ Husna Nikmatul, "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam," *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* 1, no. 02 (2018): 98–103, <https://doi.org/10.36665/jusie.v1i02.139>.

memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah maupun madrasah.⁴⁵

Landasan yuridis mengenai kinerja guru mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal.⁴⁶ Profesionalisme guru tersebut diwujudkan melalui penguasaan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang menjadi dasar dalam pelaksanaan tugas dan penilaian kinerja. Selain itu, Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 menegaskan bahwa pendidik harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan peserta didik guna menjamin mutu pendidikan.⁴⁷

Selain itu, penilaian kinerja guru juga mengacu Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 yang menekankan pengelolaan kinerja berbasis hasil kerja, perilaku kerja, dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.⁴⁸ Implementasi pada sektor pendidikan, pengelolaan kinerja

⁴⁵ Fenny Roshayanti, Dwi Any Wurjayanti, Sudharto, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP / MTs Di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang," *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 9 (2020): 316–26.

⁴⁶ Republik Indonesia, "Undang-Undang (UU) Tentang Guru Dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005," *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157*, 2005, 2, <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWxrKeif7eAhVYfysKHcHWAOWQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ojk.go.id%2Ffid%2Fkanal%2Fpasar-modal%2Fregulasi%2Fundang-undang%2FDocuments%2FPages%2Fundang-undang-nomo>.

⁴⁷ Republik Indonesia, "Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan," 2022.

⁴⁸ Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, "Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.," 2022.

guru dilakukan melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) yang berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.⁴⁹

Kinerja guru dapat dipahami sebagai kemampuan guru dalam menghasilkan proses dan hasil pembelajaran yang efektif melalui pelaksanaan tugas pokoknya, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar peserta didik, serta melakukan pengembangan diri secara berkelanjutan. Guru yang memiliki kinerja tinggi mampu menyusun perangkat pembelajaran secara sistematis, melaksanakan pembelajaran yang aktif dan berpusat pada peserta didik, melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif, serta memanfaatkan hasil evaluasi untuk memperbaiki proses pembelajaran berikutnya. Selain itu, guru juga dituntut untuk terus meningkatkan kompetensi profesionalnya melalui kegiatan pelatihan, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan partisipasi dalam komunitas belajar guru.⁵⁰

Berdasarkan kebijakan pengelolaan kinerja guru yang berlaku saat ini, indikator kinerja guru dalam penelitian ini meliputi: (1) perencanaan pembelajaran, (2) pelaksanaan pembelajaran, (3) evaluasi hasil pembelajaran, (4) pengembangan kompetensi profesional, dan (5) tanggung jawab serta disiplin kerja. Kelima indikator tersebut mencerminkan pelaksanaan tugas utama guru secara komprehensif dan digunakan untuk menilai sejauh mana

⁴⁹ Jurnal Pajar, Kelly Angelly Hevardani, and Nurhizrah Gistituati, "Analysis of Policies on Teacher and School Principal Performance Management In Indonesia : A Literature Review" 9, no. November (2025): 818–27.

⁵⁰ Babul Halim and Iwan Suhardi, "Evaluation of Junior High School Teacher Performance : Planning , Implementation , and Evaluation of Learning" 12, no. 6 (2025): 1894–1905.

guru mampu melaksanakan perannya sebagai tenaga pendidik profesional dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan di madrasah.⁵¹

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal yang saling berinteraksi dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas profesional guru.⁵² Faktor internal meliputi motivasi kerja, kompetensi profesional, kepribadian, serta sikap kerja yang dimiliki oleh guru. Faktor-faktor tersebut berperan dalam membentuk kemampuan guru untuk melaksanakan tugas pendidikan secara optimal dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Motivasi kerja menjadi salah satu unsur penting karena berfungsi sebagai pendorong yang menumbuhkan semangat, komitmen, dan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif dalam menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran secara efektif, serta mengembangkan kompetensi profesional melalui berbagai kegiatan pelatihan, seminar, maupun Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Selain itu, kompetensi profesional yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional turut menentukan kualitas pelaksanaan tugas guru. Sikap kerja yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, dan integritas, juga menjadi faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja guru.

⁵¹ Umi Bariroh, Moh Anwar Salafudin, and Qasem Muhammadi, "Transformation of Teacher Evaluation in Improving the Quality of Community-Based Madrasah Education" 13, no. 2 (2025): 255–70.

⁵² A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), <https://library.stik-ptik.ac.id>.

Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya ditentukan oleh faktor internal, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja. Faktor eksternal tersebut meliputi kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik, kepemimpinan kepala madrasah, dukungan organisasi, serta ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman, aman, dan memadai dapat membantu guru menjalankan tugas secara lebih efektif dan efisien. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik yang ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta iklim organisasi yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan semangat dan produktivitas guru. Kepemimpinan kepala madrasah yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Dukungan organisasi berupa fasilitas pembelajaran, kesempatan pengembangan profesional, dan sistem penghargaan yang adil dapat mendorong guru untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan.⁵³

Hubungan antara faktor internal dan faktor eksternal bersifat saling melengkapi dalam membentuk kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang lebih besar apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang memadai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik tidak akan mampu menghasilkan kinerja optimal apabila guru memiliki motivasi kerja yang rendah. Kondisi tersebut sejalan dengan Herzberg's *Two-Factor Theory* yang menjelaskan bahwa faktor hygiene, seperti lingkungan kerja dan kondisi organisasi, berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja,

⁵³ Suriyana, Sedarmayanti, and Zefriyenni, "Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi."

sedangkan faktor motivator berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Konteks penelitian ini, lingkungan kerja diposisikan sebagai faktor eksternal yang memengaruhi motivasi kerja guru sebagai faktor internal, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja guru.⁵⁴ Oleh karena itu, motivasi kerja memiliki peran penting sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

c. Dimensi dan Indikator Kinerja Guru

Menurut Bernardin dan Russell, kinerja dapat diukur melalui tiga dimensi utama, yaitu kualitas kerja (*quality of work*), kuantitas kerja (*quantity of work*), dan ketepatan waktu (*timeliness*). Ketiga dimensi tersebut digunakan untuk menilai tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya secara efektif dan efisien.⁵⁵

1) Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

a) Ketelitian dalam bekerja

Ketelitian menunjukkan kemampuan pegawai dalam menghindari kesalahan, memeriksa kembali pekerjaan, dan memastikan setiap tugas dilakukan dengan tepat. Semakin tinggi ketelitian, semakin sedikit kesalahan yang terjadi.

⁵⁴ Rudy C Tarumingkeng, "Teori Dua Faktor Herzberg" (Ruduct e-press, 2025).

⁵⁵ Hastin Umi Anisah Dwi Magrita Kusuma Wardani, "The Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction at BKN Regional VIII," *Ilomata International Journal of Management* 7, no. 1 (2026): 420–37, <https://scholar.archive.org/work/sy63srah7bdsfaghtihpmxpqy/access/wayback/https://www.ilomat.a.org/index.php/ijjm/article/download/302/222>.

b) Kerapian penyelesaian tugas

Kerapian menunjukkan kemampuan individu dalam menyusun dan menyelesaikan pekerjaan secara teratur, sistematis, dan mudah dipahami. Kerapian dapat terlihat dari penyusunan administrasi, laporan, maupun dokumen kerja yang tertata dengan baik sehingga mendukung efektivitas pelaksanaan tugas.

c) Kemampuan mengikuti prosedur

Indikator ini menunjukkan tingkat kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP), kebijakan, dan aturan yang berlaku dalam organisasi. Kepatuhan terhadap prosedur berperan penting dalam menjaga konsistensi dan kualitas hasil pekerjaan.

2) Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

a) Jumlah hasil kerja yang dicapai

Indikator ini menunjukkan kemampuan individu dalam menghasilkan sejumlah output pekerjaan sesuai dengan target organisasi. Semakin banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik, semakin tinggi tingkat produktivitas individu tersebut.

b) Kecepatan penyelesaian tugas

Kecepatan kerja menggambarkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara tepat dan efisien tanpa mengurangi kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan. Kecepatan penyelesaian tugas menjadi salah satu indikator penting dalam mendukung efektivitas organisasi.

c) Volume pekerjaan sesuai target

Indikator ini mengukur kemampuan individu dalam memenuhi beban kerja atau target pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi, baik dalam bentuk jumlah tugas, laporan, maupun aktivitas kerja lainnya.

3) Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

a) Penyelesaian tugas sesuai jadwal

Menunjukkan kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada batas waktu yang ditentukan. Pegawai dengan ketepatan waktu baik tidak melewati deadline.

b) Tidak menunda pekerjaan

Menilai kebiasaan pegawai dalam menghindari penundaan, bekerja secara proaktif, dan mengerjakan tugas segera setelah diterima. Tidak menunda tugas berarti pegawai memiliki manajemen waktu yang baik.

c) Kedisiplinan waktu

Mengukur kepatuhan pegawai terhadap waktu kerja, seperti kehadiran tepat waktu, ketepatan mulai dan selesai bekerja, serta mengikuti jadwal kegiatan tanpa keterlambatan.

d. Kinerja Guru dalam Konteks Madrasah Tsanawiyah

Kinerja guru dalam konteks Madrasah Tsanawiyah (MTs) memiliki peran yang sangat penting karena guru merupakan pelaksana utama proses pembelajaran sekaligus penentu keberhasilan pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru di madrasah mencakup aspek profesionalisme, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, serta kemampuan mengelola kelas dan menyampaikan materi pembelajaran secara efektif. Guru

yang memiliki kinerja baik tidak hanya mampu meningkatkan prestasi akademik peserta didik, tetapi juga berperan dalam membentuk karakter, akhlak, dan nilai-nilai keislaman sesuai dengan tujuan pendidikan madrasah. Peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui berbagai upaya, seperti pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan, evaluasi kinerja secara berkala, pemberian penghargaan atas prestasi kerja, serta pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan madrasah. Selain itu, kinerja guru yang optimal juga tercermin dari tingkat motivasi, dedikasi, kreativitas, dan inovasi dalam melaksanakan pembelajaran serta kemampuannya menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Dukungan sarana dan prasarana yang memadai turut berkontribusi dalam menunjang efektivitas pembelajaran sehingga guru dapat melaksanakan tugas profesionalnya secara maksimal dan berkelanjutan.⁵⁶

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar individu saat melaksanakan pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja. Menurut Sutrisno, lingkungan kerja mencakup berbagai sarana dan prasarana kerja, kondisi kebersihan, pencahayaan, keamanan, serta hubungan sosial yang terjalin di tempat kerja. Lingkungan kerja secara umum dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik

⁵⁶ Syarif Maulidin, "Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Di Madrasah Tsanawiyah Bustanul Ulum Jayasakti," *Teacher : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru* 4, no. 4 (2025): 180–89, <https://doi.org/10.51878/teacher.v4i4.4382>.

berkaitan dengan kondisi nyata yang dapat dirasakan secara langsung, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan interpersonal, komunikasi, serta suasana kerja yang terbentuk dalam organisasi. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, serta produktivitas pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.⁵⁷

Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat kerja, bahan kerja, metode kerja, serta kondisi lingkungan di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, baik secara individu maupun kelompok.⁵⁸ Sejalan dengan pendapat tersebut, Sutrisno menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana yang tersedia di tempat kerja dan berpengaruh terhadap proses penyelesaian pekerjaan.⁵⁹ Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mampu memengaruhi perilaku, kenyamanan, motivasi, dan kinerja individu dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai maupun guru di lingkungan pendidikan.

⁵⁷ Siti Maisarah Hasibuan and Syaiful Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 71–80, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.

⁵⁸ Sedarmayanti, "Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ekonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja," 2018.ss

⁵⁹ Edy Soetrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2016, https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=OhZNDwAAQBAJ&redir_esc=y.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja secara umum terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala kondisi yang berbentuk fisik dan berada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, dan tingkat kebisingan.⁶⁰ Sejalan dengan pendapat tersebut, Sedarmayanti menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi nyata yang dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai dan berpengaruh terhadap kenyamanan serta efektivitas kerja. Pada konteks pendidikan, lingkungan kerja fisik yang baik dapat membantu guru melaksanakan proses pembelajaran secara optimal sehingga mendukung peningkatan kinerja guru.⁶¹

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja nonfisik merupakan kondisi yang berkaitan dengan aspek psikologis dan sosial yang tercipta di dalam organisasi. Lingkungan kerja nonfisik meliputi hubungan antarpegawai, hubungan antara bawahan dan atasan, komunikasi kerja, serta iklim organisasi yang berkembang di tempat

⁶⁰ Sri Rejeki, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman," accessed December 22, 2025, <https://journal.uinsi.ac.id/index.php/SAJIE/article/view/2266/pdf>.

⁶¹ Erlina Kristansi, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja(Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)," *Jurnal Ilmu Manajemen* 5, no. 5 (2017): 1–10.

kerja. Lingkungan kerja nonfisik yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga meningkatkan kepuasan, motivasi, dan produktivitas kerja. Menurut Astadi Pangarso dan Vidi Ramdany, lingkungan kerja nonfisik dapat dilihat melalui beberapa aspek berikut: ⁶²

a) Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan yang harmonis antarpegawai sangat diperlukan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Kerja sama yang baik, saling menghargai, serta komunikasi yang efektif antarpegawai dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Sebaliknya, konflik dan hubungan yang kurang harmonis berpotensi menurunkan semangat kerja dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

b) Hubungan pegawai dengan atasan

Hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sikap pimpinan yang terbuka, komunikatif, serta mampu memberikan dukungan kepada bawahan akan meningkatkan rasa nyaman dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Pada lembaga pendidikan, kepala madrasah memiliki peran strategis dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dengan guru sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

c. Indikator Dan Dimensi Lingkungan Kerja

Penelitian ini menggunakan Herzberg's *Two-Factor Theory* sebagai grand theory. Menurut Herzberg, lingkungan kerja termasuk ke dalam hygiene

⁶² Astadi Pangarso and Vidi Ramadhyanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung," *Kinerja* 19, no. 1 (n.d.): 172–91.

factors, yaitu faktor ekstrinsik yang berfungsi mencegah munculnya ketidakpuasan kerja. Faktor ini meliputi kondisi kerja (*working conditions*), hubungan interpersonal (*interpersonal relations*), kebijakan organisasi, supervisi, serta keamanan kerja. Meskipun tidak secara langsung meningkatkan motivasi intrinsik, lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman sehingga mendukung tumbuhnya motivasi kerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja guru.

Pada pengukuran variabel lingkungan kerja, penelitian ini mengacu pada teori Sedarmayanti yang membagi lingkungan kerja menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.⁶³

1) Lingkungan Fisik

a) Penerangan/cahaya yang memadai

Pencahayaan yang cukup membantu guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran, seperti membaca, menulis, dan mengelola administrasi pembelajaran. Kondisi pencahayaan yang baik juga mendukung terciptanya suasana belajar yang nyaman bagi peserta didik.

b) Suhu udara nyaman

Suhu ruangan yang sesuai dapat meningkatkan kenyamanan guru saat melaksanakan tugas mengajar. Kondisi udara yang terlalu panas atau terlalu dingin berpotensi mengganggu konsentrasi dan menurunkan produktivitas kerja.

⁶³ Sedarmayanti, *Perencanaan Dan Pengembangan SDM: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, Refika Aditama (Bandung, 2018), <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1193081>.

c) Kebisingan rendah

Lingkungan yang tenang mendukung kelancaran proses pembelajaran. Tingkat kebisingan yang rendah memungkinkan guru dan siswa berkomunikasi secara efektif sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dengan optimal.

d) Ruang gerak cukup

Ketersediaan ruang yang cukup memberikan keleluasaan bagi guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran, mengelola kelas, serta menggunakan berbagai media pembelajaran secara efektif.

e) Keamanan kerja

Keamanan kerja mencakup kondisi lingkungan yang bebas dari risiko bahaya fisik maupun psikologis. Lingkungan kerja yang aman akan meningkatkan rasa nyaman dan ketenangan guru dalam menjalankan tugasnya.

2) Lingkungan Non-Fisik

a) Hubungan harmonis antar guru/rekan kerja

Hubungan yang baik antar guru dan tenaga kependidikan dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Kerja sama yang harmonis akan meningkatkan motivasi kerja, rasa memiliki terhadap organisasi, serta semangat dalam melaksanakan tugas.

b) Fasilitas pendukung pengajaran.

Ketersediaan fasilitas pendukung seperti media pembelajaran, komputer, jaringan internet, perpustakaan, dan alat peraga pembelajaran

dapat membantu guru melaksanakan tugas secara lebih efektif dan profesional.

c) Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru

Menurut Herzberg, lingkungan kerja merupakan bagian dari hygiene factors yang berfungsi mengurangi ketidakpuasan kerja melalui penyediaan kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung. Lingkungan kerja yang baik tidak secara langsung meningkatkan kinerja guru, tetapi mampu menciptakan kondisi yang mendorong munculnya motivasi kerja. Ketika guru merasakan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang harmonis, fasilitas kerja yang memadai, serta dukungan organisasi yang baik, mereka akan memiliki semangat dan motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Pandangan tersebut sejalan dengan Sedarmayanti yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik merupakan faktor penting yang memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan efektivitas kerja pegawai. Dalam konteks pendidikan, lingkungan kerja yang kondusif membantu guru melaksanakan proses pembelajaran secara optimal, meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan, serta mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.⁶⁴

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang yang menyebabkan individu bersedia mengerahkan kemampuan,

⁶⁴ Mila Yumaroh and Lili Andriani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi," *Scientific Journals of Economic Education* 1, no. 1 (2017): 76–84.

tenaga, dan pikirannya untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Mathis dan Jackson, motivasi merupakan hasrat yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk melakukan suatu tindakan.⁶⁵ Sementara itu, Robbins menjelaskan bahwa motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan tingkat usaha yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha tersebut dalam memenuhi kebutuhan individu.⁶⁶ Sejalan dengan pendapat tersebut, Hasibuan menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang mampu membangkitkan semangat kerja seseorang agar bersedia bekerja secara efektif dan terintegrasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi serta kepuasan kerja.⁶⁷

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Konteks pendidikan menempatkan motivasi kerja guru sebagai kekuatan yang mendorong guru untuk menjalankan tugas profesionalnya dengan penuh tanggung jawab, dedikasi, dan komitmen. Tingkat motivasi yang tinggi akan membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran, mengembangkan kompetensi profesional, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan di madrasah.

⁶⁵ Robert and L Mathis John, "Changing Nature of Human Resource Management After You Have Read This Chapter , You Should Be Able to : HR Management Contributes To," *Workforce*, 2016, 156,

https://books.google.com/books/about/Human_Resource_Management.html?hl=id&id=M_cJAQAAMAAJ.

⁶⁶ Madjid Abd, "Pengembangan Kinerja Guru," *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*, 2016, 1–245, https://books.google.com/books/about/Pengembangan_Kinerja_Guru_Melalui_Kompet.html?hl=id&id=B-fFEAAQBAJ.

⁶⁷ Henry Aditia Rigianti, "Kendala Pembelajaran Daring Guru Sekolah Dasar Di Banjarnegara" 2 (2020): 1–9.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Hasibuan, motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikelompokkan menjadi faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor tersebut saling berinteraksi dalam membentuk semangat dan perilaku kerja seseorang.⁶⁸

1) Faktor Intern

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu dan berhubungan dengan kebutuhan, harapan, serta tujuan pribadi antara lain:

a) Keinginan untuk Mempertahankan Kehidupan

Kebutuhan untuk mempertahankan kehidupan menjadi salah satu pendorong utama seseorang untuk bekerja. Kebutuhan tersebut meliputi keinginan memperoleh penghasilan yang layak, memiliki pekerjaan yang tetap, serta mendapatkan kondisi kerja yang aman dan nyaman

b) Keinginan untuk Memiliki Sesuatu

Dorongan untuk memiliki berbagai kebutuhan hidup juga dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Keinginan memiliki rumah, kendaraan, maupun kebutuhan lainnya mendorong individu untuk berusaha memperoleh penghasilan melalui pekerjaan yang dijalankannya.

c) Keinginan Memperoleh Penghargaan

Penghargaan menjadi salah satu kebutuhan psikologis yang penting bagi setiap individu. Seseorang cenderung terdorong untuk bekerja lebih baik apabila memperoleh penghargaan, penghormatan, atau status sosial yang diakui oleh lingkungan sekitarnya.

⁶⁸ Hasibuan and Malayu, "Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi."

d) Keinginan Memperoleh Pengakuan

Kebutuhan akan pengakuan dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti penghargaan atas prestasi kerja, hubungan kerja yang harmonis, kepemimpinan yang adil dan bijaksana, serta citra organisasi yang baik di mata masyarakat. Pengakuan yang diberikan organisasi dapat meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja individu.

e) Keinginan untuk Berkuasa

Keinginan untuk memiliki pengaruh atau kekuasaan juga dapat menjadi faktor pendorong motivasi kerja. Apabila dimaknai secara positif, keinginan tersebut dapat mendorong individu untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan dan meningkatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalankan.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan kerja dan organisasi tempat seseorang bekerja.

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja.

b) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Tingkat kompensasi yang

sesuai dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karena menjadi sumber utama pemenuhan kebutuhan hidup.

c) Supervisi yang Baik

Pelaksanaan supervisi yang efektif dapat membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Bimbingan, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan akan meningkatkan kemampuan serta semangat kerja pegawai.

d) Jaminan Pekerjaan

Kepastian mengenai keberlanjutan pekerjaan memberikan rasa aman bagi pegawai. Adanya jaminan pekerjaan dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja karena individu merasa memiliki masa depan yang jelas dalam organisasi.⁶⁹

c. Indikator Dan Dimensi Motivasi Kerja

Herzberg melalui *Two-Factor Theory* membagi motivasi kerja ke dalam dua dimensi utama, yaitu faktor *motivator (intrinsic factors)* dan faktor *hygiene (extrinsic factors)*.⁷⁰ Faktor *motivator* berkaitan dengan aspek-aspek yang mampu meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, sedangkan faktor *hygiene* berfungsi mencegah munculnya ketidakpuasan kerja.

1) Intrinsik (*Motivator*)

a) Prestasi (*Achievement*)

Prestasi berkaitan dengan keberhasilan individu dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Pada konteks guru, prestasi dapat terlihat

⁶⁹ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 952–62, <https://doi.org/https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.

⁷⁰ Azwanda, Hasri, and Shiron, "Model Dua Faktor Herzberg Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai."

dari keberhasilan mencapai tujuan pembelajaran dan peningkatan hasil belajar peserta didik.

b) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan merupakan apresiasi yang diberikan atas hasil kerja dan kontribusi individu. Guru yang memperoleh pengakuan dari kepala madrasah, rekan kerja, maupun peserta didik cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi.

c) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Rasa tanggung jawab dan otonomi dalam mengajar mendorong guru untuk berinovasi.

2) Ekstrensik (*Higiene*)

a) Supervisi dan feedback kepala sekolah

Jika supervisi dilakukan dengan pendekatan kontrol ketat tanpa penghargaan, dapat menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, supervisi harus disertai dukungan dan komunikasi yang baik.

b) Kondisi kerja (fasilitas sekolah)

Termasuk kebersihan ruang kelas, ventilasi, alat peraga, hingga dukungan administratif. Fasilitas yang kurang baik menimbulkan ketidakpuasan dan stres kerja.

c) Gaji dan tunjangan

Dikelompokkan sebagai faktor hygiene, artinya gaji yang tidak memadai akan menimbulkan ketidakpuasan, sedangkan gaji yang cukup hanya menjaga stabilitas motivasi tanpa selalu meningkatkan kinerja.

d) Kebijakan sekolah serta hubungan rekan kerja

Kebijakan yang kaku, birokratis, atau hubungan kerja yang tidak harmonis menjadi sumber ketidakpuasan. Sebaliknya, aturan yang adil dan komunikasi terbuka menjaga semangat kerja guru.

d. Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang berperan penting dalam menentukan tingkat semangat, komitmen, dan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pada konteks pendidikan, motivasi kerja guru tidak hanya berkaitan dengan keinginan untuk memenuhi kewajiban mengajar, tetapi juga mencakup dorongan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, mengembangkan kompetensi profesional, serta mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmani, Apridar, dan Bachri menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru karena mampu mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang lebih baik.⁷¹ Hasil tersebut sejalan dengan temuan Fauzyah yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru, di mana guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan pengembangan profesional.⁷² Selain itu, kajian literatur yang dilakukan oleh Supartini, Abdurrahman, dan Winarni menyimpulkan bahwa

⁷¹ Dewi Rahmani, Apridar Apridar, and Naufal Bachri, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Dan Kedisiplinan Sebagai Variabel Mediator Pada Smp Negeri Kota Lhokseumawe," *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* 6, no. 2 (2021): 24–35, <https://doi.org/10.29103/j-mind.v6i2.5253>.

⁷² Nurul Fauzyah, "Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah," *MUNTAZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. September (2020): 44–54.

motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru melalui penguatan komitmen, tanggung jawab, dan kualitas pelaksanaan tugas pendidikan.⁷³ Oleh karena itu, motivasi kerja dipandang sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Penelitian ini menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Aspek fisik meliputi ketersediaan fasilitas pembelajaran, kondisi ruang kerja, pencahayaan, serta sarana pendukung lainnya yang menunjang kenyamanan dalam bekerja. Sementara itu, aspek nonfisik mencakup hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang efektif, dukungan dari pimpinan, serta budaya organisasi yang positif. Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra dan Nasution menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan motivasi kerja guru karena menciptakan rasa aman, dihargai, dan memperoleh dukungan sosial yang memadai dalam melaksanakan tugas.⁷⁴ Hasil penelitian Supartini, Abdurrahman, dan Winarni juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi motivasi dan produktivitas guru.⁷⁵ Maka semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula motivasi yang muncul untuk melaksanakan tugas pendidikan secara optimal.

⁷³ Supartini et al., *Systematic Literature Review: Teacher Work Motivation and Its Impact on Performance in Elementary Schools*.

⁷⁴ Supartini et al.

⁷⁵ Supartini et al.

Peningkatan motivasi kerja selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti disiplin dalam menjalankan tugas, kemampuan mengelola pembelajaran secara efektif, kesediaan untuk mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, serta komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian Rahmani, Apridar, dan Bachri menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui variabel organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas pendidikan.⁷⁶ Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Kumar dan Kumar yang menemukan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru, karena mampu meningkatkan keterlibatan kerja, tanggung jawab profesional, dan pencapaian tujuan pembelajaran.⁷⁷ Selain itu, penelitian Nasar menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru serta berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara faktor organisasi dan kinerja.⁷⁸ Berdasarkan perspektif Herzberg's *Two-Factor Theory*, lingkungan kerja yang baik berfungsi sebagai faktor hygiene yang mampu mengurangi ketidakpuasan kerja, sedangkan motivasi kerja bertindak sebagai faktor motivator yang mendorong individu untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.⁷⁹ Oleh karena itu, motivasi kerja

⁷⁶ Rahmani, Apridar, and Bachri, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Dan Kedisiplinan Sebagai Variabel Mediator Pada Smp Negeri Kota Lhokseumawe."

⁷⁷ Joti kumari and Jai Kumar, "Influence of Motivation on Teachers' Job Performance," *Humanities and Social Sciences Communications* 10, no. 1 (2023): 1–11, <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>.

⁷⁸ Ismail Nasar et al., "Determinants of Teacher Motivation and Performance: Individual Characteristics, Job, and Organizational Climate," *Munaddhomah* 6, no. 1 (2025): 99–121, <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v6i1.1635>.

⁷⁹ Yuda Putra Wahyudi, "The Motivation And Their Effect On Teacher Performance: The Mediation Role Of Work Experience," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 21, no. 2 (2023): 427–38.

memiliki peran strategis sebagai penghubung psikologis yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja guru secara tidak langsung. Pada konteks MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro, motivasi kerja diharapkan mampu menjadi mekanisme yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja guru sehingga tujuan pendidikan madrasah dapat tercapai secara lebih efektif.

B. Perspektif Teori dalam Islam

1. Kinerja Guru

قال الله تعالى: وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى الله عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ (التوبة: 105)

Artinya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin.”

Rasulullah ﷺ bersabda:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه البيهقي)

Artinya: “Sesungguhnya Allah mencintai apabila seseorang melakukan suatu pekerjaan, ia melakukannya dengan penuh ketelitian (profesional).”

Penafsiran Surah At-Taubah ayat 105 dalam Kitab Tafsir Jalalain menegaskan bahwa setiap amal perbuatan manusia tidak akan luput dari pengawasan Allah Swt., Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin. Ayat tersebut memberikan dorongan kepada setiap individu untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, kejujuran, dan keikhlasan karena seluruh aktivitas yang dilakukan akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah Swt. Konteks pendidikan menempatkan tugas guru bukan hanya sebagai pekerjaan profesional, tetapi juga

sebagai amanah dan bentuk ibadah yang memiliki nilai spiritual. Pemahaman ini diperkuat oleh hadis tentang pentingnya itqan, yaitu bekerja secara sungguh-sungguh, profesional, dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Perspektif Islam memandang bahwa kinerja guru tidak semata-mata diukur dari pencapaian administratif atau akademik, melainkan juga dari kesungguhan dalam mendidik, membimbing, dan membentuk karakter peserta didik. Lingkungan kerja yang kondusif berperan sebagai faktor eksternal yang dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan guru dalam menjalankan tugasnya, sedangkan motivasi kerja yang didasari niat ikhlas dan kesadaran spiritual menjadi faktor internal yang mendorong peningkatan kinerja. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa guru yang bekerja pada lingkungan yang mendukung serta memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih mampu mencapai kinerja optimal sesuai dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam Al-Qur'an dan Sunnah.⁸⁰

2. Motivasi Kerja

Dalam perspektif Islam, motivasi kerja pada penelitian ini dapat dipahami sebagai dorongan ibadah untuk mencari ridha Allah melalui usaha sungguh-sungguh, sebagaimana firman-Nya dalam QS. Al-Insyirah:7.

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

Artinya: "Maka apabila engkau telah selesai (dari pekerjaanmu), tetapkan bekerja keras (untuk yang lain)".

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, ayat ini memerintahkan Nabi Muhammad SAW untuk terus bersemangat mengerjakan amal shaleh setelah menyelesaikan satu

⁸⁰ Qur'an Kemenag, "Tafsir Ringkas Al-Qur'an Al-Karim" (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2022), <http://quran.kemenag.go.id>.

tugas, menekankan etos kerja berkelanjutan sebagai bentuk taqwa agar lingkungan kerja mendukung kinerja optimal.⁸¹ Selain itu, hadits Nabi SAW riwayat Muslim menyatakan:

الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ

Artinya: "Orang mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai Allah daripada mukmin yang lemah"

Ayat ini menurut penjelasan ulama mendorong kekuatan semangat kerja untuk kebaikan, sehingga motivasi ini memediasi pengaruh lingkungan terhadap kinerja guru sebagai amal mulia.

3. Lingkungan Kerja

Berdasarkan perspektif Islam, motivasi kerja pada penelitian ini dapat dipahami sebagai dorongan ibadah untuk mencari ridha Allah melalui usaha sungguh-sungguh, sebagaimana firman-Nya dalam QS. Al-Insyirah:7

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya.” (Qs. Al-Maidah: 2).

Imam Ath-Thabari dalam tafsirnya menjelaskan bahwa ayat di atas merupakan perintah Allah kepada orang-orang beriman untuk saling membantu dalam kebaikan dan takwa. Kebaikan yang dimaksud di sini ialah pekerjaan yang

⁸¹ Al-Khoirot, “Terjemah Tafsir Ibnu Katsir - Terjemah Kitab Kuning,” accessed June 13, 2026, <https://www.alkhoirot.org/2018/11/terjemah-tafsir-ibnu-katsir.html>.

diperintahkan oleh Allah untuk dikerjakan, sedangkan takwa yang dimaksud ialah menjaga diri dari melakukan yang dilarang oleh Allah ta'ala.⁸²

C. Kerangka Berpikir

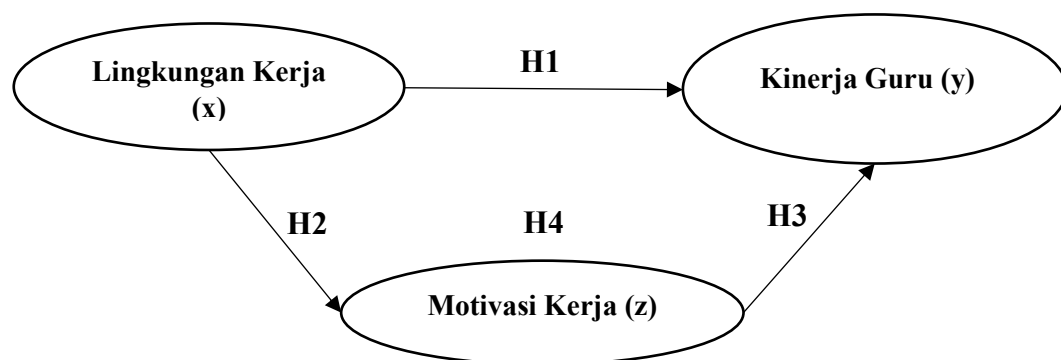
Penelitian ini didasarkan pada pemahaman bahwa kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro dipengaruhi oleh kualitas lingkungan kerja yang meliputi aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti tersedianya fasilitas pembelajaran yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta suasana kerja yang nyaman, dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara optimal. Berdasarkan Herzberg's *Two-Factor Theory*, lingkungan kerja termasuk ke dalam hygiene factors yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja, namun tidak secara langsung meningkatkan kinerja. Sebaliknya, motivasi kerja termasuk motivator factors yang mampu mendorong individu untuk berprestasi, bertanggung jawab, dan menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan.⁸³ Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik diperkirakan dapat meningkatkan motivasi kerja guru yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Hasil praobservasi di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro menunjukkan masih terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan kinerja guru, seperti tingkat kedisiplinan yang belum optimal, kehadiran guru yang belum sepenuhnya stabil, serta pencapaian target pembelajaran yang masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja.

⁸² Al-Khoirot, “Terjemah Tafsir Ath-Thabari Lengkap PDF Bahasa Indonesia,” accessed June 16, 2026, <https://www.alkhoirot.org/2024/06/terjemah-tafsir-ath-thabari.html>.

⁸³ Amzat et al., “Determining Motivators and Hygiene Factors among Excellent Teachers in Malaysia: An Experience of Confirmatory Factor Analysis.”

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini mengajukan hubungan kausal bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, serta motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Hal ini, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, sehingga kinerja guru juga akan meningkat secara optimal.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X = Variabel Independen Lingkungan Kerja

Y = Variabel Dependen Kinerja Guru

Z = Variabel Mediasi Motivasi Kerja

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus dibuktikan melalui pengumpulan dan analisis data empiris.⁸⁴ Penyusunan hipotesis dilakukan berdasarkan landasan teori yang relevan serta hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan variabel yang diteliti. Penelitian ini berangkat dari

⁸⁴ Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h.99

asumsi bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui faktor psikologis yang terdapat pada diri guru. Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi aspek fisik seperti fasilitas pembelajaran, kondisi ruang kelas, dan kenyamanan lingkungan madrasah, serta aspek nonfisik seperti hubungan kerja, dukungan pimpinan, dan budaya organisasi, diyakini mampu mendorong peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.⁸⁵

Perspektif Herzberg's *Two-Factor Theory* menjelaskan bahwa lingkungan kerja termasuk ke dalam hygiene factors yang berfungsi mencegah munculnya ketidakpuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik tidak secara otomatis meningkatkan kinerja, tetapi mampu menciptakan suasana yang mendukung tumbuhnya motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai motivator factors berperan dalam mendorong individu untuk mencapai prestasi, meningkatkan tanggung jawab, serta menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, kreatif, dan bersemangat dalam melaksanakan proses pembelajaran sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Temuan penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Penelitian Nofsri Suriyana, Sedarmayanti, dan Zefriyenni menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja guru, serta motivasi kerja terbukti

⁸⁵ Edy Kusnadi and Hendra Syahputra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PG Pradjekan Bondowoso Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)* 2, no. 3 (2023): 424–40.

memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru.⁸⁶ Hasil penelitian Syamsiah, Nurman Zakaria, dan Slamet Wahyudi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.⁸⁷ Selain itu, penelitian Elis Novita Palyaky dkk. membuktikan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.⁸⁸ Temuan-temuan tersebut memperkuat asumsi bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:⁸⁹

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

Berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan Maslow, rasa aman dan kebutuhan fisiologis adalah dua komponen utama yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan meindukung akan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan motivasi.⁹⁰ Herzberg mengembangkan teori ini, mengatakan bahwa kondisi kerja yang baik adalah salah satu komponen psikologis yang dapat meningkatkan motivasi seseorang.⁹¹ Secara empiris, penelitian Wibowo

⁸⁶ Suriyana, Sedarmayanti, and Zefriyenni, "Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi."

⁸⁷ Henny Novriani Gultom and Nurmaysaroh, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 1, no. 2 (2021): 191–98, <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>.

⁸⁸ Palyaky, Latupapua, and Leuhery, "Peran Mediasi Motivasi Pada Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja Pegawai."

⁸⁹ Mellysa Pusparani, "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 4 (2016): 534–43.

⁹⁰ Sri Handayani, Siswoyo Haryono, and Fauziah Fauziah, "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Konstruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow," *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi* 11, no. 1 (2020), <https://doi.org/10.18196/bti.111129>.

⁹¹ Tarumingkeng, "Teori Dua Faktor Herzberg."

menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menguntungkan memengaruhi motivasi kerja.⁹²

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

Menurut teori Harold Koontz dan Heinz Weihrich, motivasi didasarkan pada dorongan intrinsik yang meineintuikan intuisi dan arah upaya individu dalam meningkatkan kinerja organisasi.⁹³ Motivasi berperan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk mengerahkan kemampuan dan usahanya secara optimal dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, ketekunan, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih besar dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kondisi tersebut akan berdampak pada peningkatan kualitas pelaksanaan pembelajaran dan pencapaian kinerja yang lebih baik. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno⁹⁴ serta Mangkunegara⁹⁵ juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

⁹² Rusdy Abdullah, Mutia Sari, Habibur Rachman, Noni Juli Astuti, Muhammad Win Afgani and Siroj, "Explanatory Survey Dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif," *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 1 (2023): 1–9.

⁹³ Wardoyo, "The Analysis Of The Work Load Effect And Motivation on Employees Performance With Employee Training As Intervening Variables (Case Study at the Head Office of the Directorate General of Railways)," *Jurnal Indikator* 5, no. 3 (2021): 16–33.

⁹⁴ Agus Windia, Lista; Andayani, Sutrisni; Susanto, "Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdn 4 Sukaraja Tiga Lampung Timur" 4, no. 2 (2024): 191–201.

⁹⁵ Mangkunegara, "Manajemen Kinerja Manusia."

Teori Model Mediasi yang dikemukakan oleh Baron dan Kenny menjelaskan bahwa motivasi dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pada konteks penelitian ini, motivasi kerja berfungsi sebagai mekanisme yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru.⁹⁶ Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan motivasi kerja guru, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Maka pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Argumentasi tersebut didukung oleh penelitian Wijaya dan Rahmawati yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru maupun karyawan.⁹⁷ Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan individu, maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan semakin optimal.

H4: Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

⁹⁶ Noor Riefma Hidayah, "Peran Mediasi Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Antara Job Stress, Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah," *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2020): 129–54, <https://doi.org/10.24239/jiebi.v1i2.15.129-154>.

⁹⁷ Novriani Gultom and Nurmaysaroh, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengukuran data yang berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada guru MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro sebagai responden penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru.⁹⁸

Menurut John W. Creswell, pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji teori secara objektif dengan menganalisis hubungan antarvariabel yang diukur menggunakan instrumen penelitian sehingga menghasilkan data numerik yang dapat dianalisis melalui prosedur statistik. Pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti memperoleh hasil penelitian yang terukur, sistematis, dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.⁹⁹ Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-

⁹⁸ Azuar Juliandi, "Modul Pelatihan: Structural Equation Model Dan Partial Least Square.," 2018, 1–30, <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>.

⁹⁹ Cresswell JV and Cresswell JD, "Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches," 2022, https://books.google.com/books/about/Research_Design.html?hl=id&id=Pr2VEAAAQBAJ.

PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan kausal antarvariabel secara simultan, baik hubungan langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Selain itu, SEM-PLS memiliki keunggulan dalam mengolah data dengan jumlah sampel yang relatif kecil serta tidak mensyaratkan distribusi data normal secara ketat. Melalui metode ini, peneliti dapat menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru.

Penggunaan SmartPLS dalam penelitian ini memungkinkan dilakukannya pengujian model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Pengujian tersebut meliputi analisis validitas dan reliabilitas konstruk, nilai *path coefficient*, koefisien determinasi (R-square), *effect size* (f-square), *predictive relevance* (Q-square), serta pengujian signifikansi hipotesis melalui prosedur bootstrapping. Maka pendekatan kuantitatif berbasis SEM-PLS dinilai sesuai untuk menguji model penelitian mengenai peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro secara objektif dan komprehensif.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif dan metode survei. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan, pengaruh, serta kedudukan antarvariabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis secara empiris. Menurut Sugiyono, penelitian eksplanatori merupakan metode penelitian yang digunakan untuk

menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas, variabel mediasi, dan variabel terikat. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel secara objektif menggunakan data numerik yang dianalisis dengan teknik statistik. Melalui pendekatan tersebut, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.¹⁰⁰

Penelitian eksplanatori merupakan jenis penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel dengan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab dan konsekuensi dari suatu fenomena. Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis serta menjelaskan bagaimana dan mengapa suatu variabel memengaruhi variabel lainnya melalui analisis empiris yang sistematis. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan sebab-akibat yang terjadi dalam suatu fenomena sosial.¹⁰¹ Berdasarkan konsep tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjelaskan hubungan kausal antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru pada MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro. Lingkungan kerja ditempatkan sebagai variabel independen, motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dan kinerja guru sebagai variabel dependen. Melalui pengujian hubungan antarvariabel tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkuat pengembangan teori serta memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan madrasah.

¹⁰⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 2023.

¹⁰¹ Cresswell JV and Cresswell JD, "Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches."

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di MTs Islamiyah Attanwir yang beralamat di Jalan Raya Talun Nomor 220, Kecamatan Sumberrejo, Kabupaten Bojonegoro, Provinsi Jawa Timur. Madrasah ini merupakan lembaga pendidikan Islam tingkat menengah pertama yang berada di bawah naungan yayasan pendidikan berbasis pesantren, sehingga memiliki karakteristik lingkungan kerja yang berbeda dibandingkan sekolah umum. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada hasil praobservasi yang menunjukkan adanya variasi kinerja guru meskipun madrasah telah menerapkan aturan kerja, pembagian tugas, dan budaya organisasi yang relatif sama bagi seluruh tenaga pendidik. Variasi tersebut terlihat pada aspek kedisiplinan mengajar, kesiapan perangkat pembelajaran, partisipasi dalam kegiatan madrasah, serta konsistensi pelaksanaan tugas akademik dan nonakademik. Selain itu, lingkungan kerja di MTs Islamiyah Attanwir merupakan perpaduan antara sistem kerja formal madrasah dan budaya pesantren yang menekankan nilai religius, kedisiplinan, tanggung jawab, serta pengabdian, sehingga berpotensi memengaruhi motivasi dan kinerja guru. Pertimbangan lainnya adalah belum ditemukannya penelitian terdahulu yang secara khusus menguji peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro. Oleh karena itu, lokasi ini dinilai strategis dan relevan untuk memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan Islam, khususnya yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja guru melalui pengelolaan lingkungan kerja dan penguatan motivasi kerja.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai objek yang diteliti dan selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam penarikan kesimpulan.¹⁰² Variabel dapat berupa karakteristik, sifat, sikap, nilai, maupun kondisi tertentu yang dimiliki individu, kelompok, atau objek penelitian yang memiliki variasi dan dapat diukur secara empiris. Keberadaan variabel sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena menjadi dasar dalam penyusunan hipotesis, pengembangan instrumen penelitian, serta analisis hubungan antarvariabel. Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel, yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi yang saling berkaitan dalam suatu model hubungan kausal.

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X). Lingkungan kerja diukur berdasarkan dua dimensi utama yang diadaptasi dari Herzberg's *Two-Factor Theory*, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Dimensi lingkungan kerja fisik meliputi penerangan atau pencahayaan yang memadai, suhu udara yang nyaman, tingkat kebisingan yang rendah, ruang gerak yang cukup, serta keamanan kerja yang terjamin. Sementara itu, dimensi lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan yang harmonis antar guru atau rekan kerja serta ketersediaan fasilitas pendukung pembelajaran yang memadai. Kedua dimensi tersebut berkontribusi

¹⁰² Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D," vol. 32 (Bandung, 2018), 167–86.

dalam menciptakan kenyamanan dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.¹⁰³

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Kinerja guru diukur melalui tiga dimensi utama yang dikemukakan oleh Mangkunegara, yaitu kualitas kerja (*quality of work*), kuantitas kerja (*quantity of work*), dan ketepatan waktu (*timeliness*). Dimensi kualitas kerja meliputi ketelitian dalam bekerja, kerapian dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan. Dimensi kuantitas kerja mencakup jumlah hasil kerja yang dicapai, kecepatan dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan memenuhi target pekerjaan. Adapun dimensi ketepatan waktu diukur melalui kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal, menghindari penundaan pekerjaan, serta kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab profesional sebagai guru.¹⁰⁴

3. Variabel Mediasi (Z)

Variabel mediasi merupakan variabel yang berfungsi sebagai perantara dalam menjelaskan bagaimana atau mengapa variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen. Peran variabel mediasi sangat penting karena membantu menjelaskan mekanisme hubungan kausal antarvariabel dalam suatu model penelitian. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Z). Motivasi kerja guru diukur berdasarkan indikator yang mengacu pada Herzberg's

¹⁰³ Rahmah Putri Lubis, Fajar Pasaribu, and Zulaspan Tufty, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan," *Jurnal AKMAMI* 2, no. 2 (2021): 258–72.

¹⁰⁴ Mangkunegara, "Manajemen Kinerja Manusia."

Two-Factor Theory, yaitu dorongan untuk berprestasi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, pengakuan atas hasil kerja, semangat kerja, serta keinginan untuk berkembang. Indikator-indikator tersebut mencerminkan tingkat dorongan internal yang dimiliki guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya. Motivasi kerja ditempatkan sebagai variabel mediasi karena diduga mampu menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.¹⁰⁵

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁰⁶ Populasi menjadi sumber data utama dalam penelitian karena seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian. Penentuan populasi dilakukan berdasarkan kesesuaian dengan variabel yang diteliti sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro, Jawa Timur, baik guru tetap maupun guru tidak tetap yang aktif melaksanakan kegiatan pembelajaran pada tahun pelajaran 2025/2026. Berdasarkan data yang diperoleh dari pihak madrasah, jumlah keseluruhan guru yang menjadi populasi penelitian adalah 94 orang guru. Seluruh guru tersebut dipilih sebagai populasi karena

¹⁰⁵ Amzat et al., "Determining Motivators and Hygiene Factors among Excellent Teachers in Malaysia: An Experience of Confirmatory Factor Analysis."

¹⁰⁶ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D," 2018.

memiliki keterkaitan langsung dengan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru yang menjadi fokus penelitian.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan digunakan sebagai sumber data penelitian. Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.¹⁰⁷ Apabila jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel penelitian melalui teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling) karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Hal ini sejalan dengan pendapat Arikunto yang menyatakan bahwa apabila jumlah subjek penelitian kurang dari 100, maka seluruh populasi sebaiknya dijadikan sampel penelitian.¹⁰⁸ Berdasarkan pertimbangan tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 94 guru, yaitu seluruh guru yang mengajar di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro, Jawa Timur. Maka seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

E. Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka atau skor hasil pengukuran yang diperoleh dari jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Data kuantitatif digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara variabel lingkungan kerja, motivasi

¹⁰⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 2023.

¹⁰⁸ Nur Fadilah Amin et al., "Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian" 14, no. 1 (2023): 15–31.

kerja, dan kinerja guru secara objektif melalui teknik analisis statistik. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari seluruh guru MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro yang menjadi responden penelitian. Untuk memperoleh data yang lengkap dan mendukung pencapaian tujuan penelitian, peneliti menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama atau responden penelitian. Menurut Sugiyono, data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data.¹⁰⁹ Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada guru MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro. Data yang diperoleh mencakup persepsi responden mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan dalam instrumen penelitian. Data primer digunakan sebagai sumber utama untuk menguji hipotesis dan menjawab rumusan masalah penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber yang telah tersedia sebelumnya. Data ini berfungsi sebagai pendukung dan pelengkap data primer dalam penelitian. Sumber data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen yang relevan, seperti profil MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro, data jumlah guru, struktur organisasi madrasah, profil madrasah, laporan kinerja guru, serta berbagai literatur ilmiah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru.

¹⁰⁹ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D," 2018.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan peneliti untuk memperoleh dan mengumpulkan data yang diperlukan guna menjawab tujuan penelitian.¹¹⁰ Menurut Sugiyono, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan.¹¹¹

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Setiap butir pernyataan pada kuesioner dilengkapi dengan lima alternatif jawaban yang memiliki bobot skor berbeda, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) = 5
2. Setuju (S) = 4
3. Netral (N) = 3
4. Tidak Setuju (TS) = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Penyusunan kuesioner ini disesuaikan dengan karakteristik responden di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki (94 orang), sehingga pernyataan-pernyataan dalam instrumen dirumuskan secara netral dan relevan dengan konteks kerja guru madrasah berbasis pesantren, agar mampu menangkap kondisi lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja guru secara objektif dan akurat.

¹¹⁰ I Komang Sukendra And I Atmaja, "Instrumen Penelitian," 2020.

¹¹¹ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D," 2018.

Tabel 3. 1 Variabel, Indikator Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Kuesioner Penelitian
1.	Lingkungan Kerja (x) ¹¹²	Lingkungan Kerja Fisik	a. Penerangan yang memadai	P1, P2,
			b. Suhu udara nyaman	P3, P4,
			c. Kebsingan rendah	P5, P6,
			d. Ruang gerak cukup	P7, P8,
			e. Keamanan kerja	P9, P10
		Lingkungan Non Fisik	a. Hubungan antar guru/rekan kerja	P11, P12,
			b. Fasilitas pendukung pengajaran	P13, P14
2.	Motivasi Kerja (z) ¹¹³	Motivasi Intrinsik (<i>Motivator</i>)	a. Prestasi (<i>Achievement</i>)	P15, P16,
			b. Pengakuan (<i>Recognition</i>)	P17, P18,
			c. Tanggung jawab (<i>Responsbility</i>)	P19, P20
		Motivasi Ektrinsik (<i>Higiene</i>)	a. Supervisi dan feedback kepala sekolah	P21, P22,
			b. Kondisi kerja (fasilitas sekolah)	P23, P24,
			c. Gaji dan tunjangan	P25, P26,
			d. Hubungan rekan kerja	P27, P28
3.	Kinerja Guru (y) ¹¹⁴	Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>)	a. Ketelitian dalam bekerja	P29, P30
			b. Kerapian penyelesaian tugas	P31, P32,
			c. Kemampuan mengikuti prosedur	P33, P34

¹¹² Lubis, Pasaribu, and Tufty, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerfja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan."

¹¹³ Farah Aurellia, "Intrinsic and Extrinsic Motivation of Fourth Grade Teachers at Muhammadiyah 1: Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Guru Kelas IV Di Muhammadiyah 1," *Journal of Islamic and Muhammadiyah Studies* 7, no. 2 (2025): 1–20.

¹¹⁴ Aditya Wardhana et al., *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, Dan Penerapannya)*, Editor Hartini, CV. Media Sains Indonesia, 2020.

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Kuesioner Penelitian
		Kuantitas Kerja (<i>Quantity of Work</i>)	a. Jumlah hasil kerja yang dicapai	P35, P36,
			b. Kecepatan penyelesaian tugas	P37, P38,
			c. Volume pekerjaan sesuai target	P39, P40
		Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)	a. Penyelesaian tugas sesuai jadwal	P41, P42,
			b. Tidak menunda pekerjaan	P43, P44,
			c. Kedisiplinan waktu	P45

G. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1. Metode SEM-PLS dipilih karena mampu menganalisis hubungan yang kompleks antar variabel laten, menguji model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) secara simultan, serta sesuai digunakan pada ukuran sampel yang relatif kecil.¹¹⁵

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap indikator penelitian. Analisis ini

¹¹⁵ Imam Ghozali and Karlina Aprilia Kusumadewi, *SmartPLS 4.0: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Untuk Penelitian Empiris*, 2023.

dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*), frekuensi, dan persentase dari setiap item pernyataan.

2. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Uji outer model dilakukan untuk menilai sejauh mana indikator (item pernyataan) mampu merepresentasikan variabel laten dalam penelitian ini, yaitu lingkungan kerja (X), motivasi kerja (Z), dan kinerja guru (Y). Uji ini meliputi:

- a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*), indikator yang menilai seberapa besar hubungan konstruk indikator dengan variabel laten. Evaluasi penelitian ini diuji melalui nilai *outer loading*. Kriteria yang digunakan adalah:
 - 1) Nilai *outer loading* $> 0,70$
 - 2) Nilai *loading* 0,60-0,70 masih dapat diterima pada penelitian tahap pengembangan.
 - 3) Nilai Average Variance Extracted (AVE) $> 0,50$
- b. Validitas Diskriminan, diuji dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE terhadap korelasi antar konstruk; nilai akar AVE harus lebih tinggi dari korelasi antar konstruk.
- c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten dan stabil. Berdasarkan analisis SEM-PLS, reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*, ρ_A , dan *Composite Reliability* (CR). Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha*, ρ_A , dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70.

3. Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Uji model struktural dilakukan untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel laten dalam model penelitian, meliputi:

a. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square atau R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen dalam model penelitian. Nilai R^2 menunjukkan tingkat daya prediksi model, di mana semakin tinggi nilai R^2 maka semakin besar kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Menurut Hair et al., nilai R^2 sebesar 0,75 menunjukkan kategori kuat, nilai 0,50 menunjukkan kategori sedang, dan nilai 0,25 menunjukkan kategori lemah. Maka nilai R^2 dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai seberapa baik model struktural yang dibangun mampu menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

b. Effect Size (f^2)

Nilai f-square (f^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi setiap variabel independen terhadap perubahan nilai variabel dependen. Nilai f^2 sebesar 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan nilai 0,35 menunjukkan pengaruh besar. Semakin tinggi nilai f^2 , semakin besar kontribusi suatu variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen pada model penelitian.

c. Path Coefficient

Pengujian hubungan antar variabel dilakukan melalui nilai Path Coefficient yang diperoleh dari prosedur Bootstrapping sebanyak 5.000 subsampel. Kriteria pengujian hipotesis:

- 1) T-statistic $> 1,96$
- 2) P-value $< 0,05$

Apabila nilai T-statistic lebih besar dari 1,96 dan P-value lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Hubungan yang diuji dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.
- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.
- 3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.
- 4) Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja.

4. Uji Mediasi

Pengujian mediasi dilakukan untuk mengetahui peran variabel Motivasi Kerja (Z) dalam memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y). Kriteria:

- a. Jika p-value indirect effect $< 0,05$ maka efek mediasi signifikan.
- b. Jika direct effect dan indirect effect sama-sama signifikan, maka terjadi *partial mediation*.
- c. Jika indirect effect signifikan sedangkan direct effect tidak signifikan, maka terjadi full mediation.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan guna menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Pemilihan teknik pengumpulan data yang tepat akan menentukan kualitas data yang diperoleh sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik yang saling melengkapi agar informasi yang diperoleh lebih komprehensif dan sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data utama yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono, kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.¹¹⁶ Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru yang telah ditetapkan dalam kajian teori. Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh guru MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro yang menjadi responden penelitian. Pengukuran jawaban responden menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penggunaan skala tersebut bertujuan untuk mengukur persepsi responden terhadap kondisi lingkungan kerja, tingkat motivasi kerja, serta kinerja guru secara objektif dan terukur. Data yang diperoleh melalui kuesioner

¹¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 2023.

selanjutnya dianalisis menggunakan metode statistik sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data pendukung yang relevan dengan penelitian. Data yang dikumpulkan melalui teknik ini meliputi profil MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro, jumlah guru, struktur organisasi madrasah, data kepegawaian, serta berbagai dokumen administratif lainnya yang berkaitan dengan kegiatan dan kebijakan madrasah. Informasi yang diperoleh dari dokumentasi digunakan sebagai data pelengkap untuk mendukung hasil penelitian, memberikan gambaran umum mengenai kondisi objek penelitian, serta membantu peneliti dalam memahami karakteristik lembaga secara lebih komprehensif.

I. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan rangkaian langkah sistematis yang dilakukan peneliti dalam melaksanakan penelitian mulai dari tahap persiapan hingga penyusunan laporan akhir. Prosedur ini disusun untuk memastikan bahwa seluruh tahapan penelitian berjalan secara terarah, terukur, dan sesuai dengan kaidah ilmiah. Adapun prosedur penelitian ini terdiri atas beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan tahap awal yang dilakukan sebelum pelaksanaan penelitian di lapangan. Kegiatan pada tahap ini meliputi:

- a. Melakukan studi pendahuluan di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro melalui observasi awal untuk mengidentifikasi fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru.

- b. Melakukan kajian pustaka dengan menelaah berbagai teori, hasil penelitian terdahulu, serta jurnal-jurnal ilmiah yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu lingkungan kerja (X), motivasi kerja (Z), dan kinerja guru (Y).
- c. Menyusun rumusan masalah, tujuan penelitian, dan hipotesis, berdasarkan teori Herzberg's *Two-Factor Theory* serta hasil observasi awal di lapangan.
- d. Menyusun proposal penelitian yang berisi latar belakang, kajian teori, metodologi, dan kerangka berpikir.
- e. Melakukan konsultasi dan bimbingan secara berkala dengan dosen pembimbing untuk memperoleh arahan ilmiah.
- f. Melaksanakan seminar proposal sebagai bentuk uji kelayakan rancangan penelitian.
- g. Melakukan revisi proposal sesuai dengan masukan dan saran dari penguji seminar proposal.

2. Tahap Penyusunan Instrumen

Tahap ini bertujuan menyiapkan alat pengumpulan data yang valid dan reliabel. Kegiatan yang dilakukan antara lain:

- a. Menyusun kisi-kisi instrumen penelitian berdasarkan indikator dari setiap variabel penelitian diantara lain, lingkungan kerja (fisik dan non-fisik), motivasi kerja (faktor intrinsik dan ekstrinsik), serta kinerja guru (kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu).
- b. Mengembangkan item pernyataan kuesioner dengan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju).

- c. Melakukan *expert judgment* (validasi ahli) kepada dosen ahli metodologi penelitian dan manajemen pendidikan untuk memastikan kejelasan dan kesesuaian butir pernyataan.
- d. Melakukan uji coba (*try-out*) kuesioner kepada responden di luar sampel penelitian untuk mengetahui validitas dan reliabilitas awal.
- e. Melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen menggunakan program SmartPLS, dengan kriteria nilai outer loading $\geq 0,70$ dan *Composite Reliability* $\geq 0,70$.
- f. Melakukan revisi instrumen berdasarkan hasil uji coba dan masukan dari ahli agar kuesioner siap digunakan dalam penelitian utama.

3. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tahap ini merupakan kegiatan inti dalam penelitian, di mana pengumpulan data dilakukan secara langsung di lapangan. Adapun langkah-langkahnya adalah:

- a. Mengajukan surat izin penelitian kepada pihak Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diteruskan ke MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.
- b. Melakukan koordinasi dengan kepala madrasah dan bagian tata usaha untuk menentukan jadwal dan teknis penyebaran kuesioner.
- c. Menyebarakan kuesioner penelitian kepada responden yang merupakan guru MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.
- d. Mengumpulkan kembali kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan memastikan kelengkapan dan keabsahan data.

- e. Mengumpulkan data sekunder melalui dokumentasi seperti profil sekolah, data jumlah guru, serta laporan kinerja tahunan madrasah.

4. Tahap Analisis Data

Tahap analisis data dilakukan untuk mengolah dan menafsirkan data yang telah dikumpulkan agar dapat menjawab rumusan masalah penelitian. Langkah-langkah pada tahap ini meliputi:

- a. Melakukan tabulasi data hasil kuesioner ke dalam lembar kerja Excel untuk memudahkan proses input ke SmartPLS.
- b. Melakukan coding dan entry data ke dalam program SmartPLS versi 4.0.
- c. Melakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban terhadap setiap variabel.
- d. Melakukan pengujian model pengukuran (*outer model*) untuk menilai validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk.
- e. Melakukan pengujian model struktural (*inner model*) untuk menguji hipotesis melalui nilai *path coefficient* (β), p-value, dan R^2 menggunakan teknik bootstrapping.
- f. Melakukan uji efek mediasi untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
- g. Menginterpretasikan hasil analisis data dan membandingkannya dengan teori serta hasil penelitian terdahulu.

5. Tahap Penyelesaian

Tahap terakhir merupakan proses penyusunan laporan penelitian hingga ujian akhir. Kegiatan yang dilakukan meliputi:

- a. Menyusun pembahasan hasil penelitian berdasarkan temuan empiris dan landasan teori yang digunakan.
- b. Menarik kesimpulan penelitian sesuai dengan rumusan masalah dan hasil pengujian hipotesis.
- c. Menyusun saran dan rekomendasi yang ditujukan kepada pihak madrasah maupun peneliti selanjutnya.
- d. Menyusun laporan akhir penelitian (skripsi) sesuai dengan pedoman penulisan karya ilmiah yang berlaku.
- e. Melakukan konsultasi dan bimbingan akhir dengan dosen pembimbing.
- f. Melaksanakan ujian skripsi sebagai bentuk pertanggungjawaban ilmiah atas hasil penelitian yang telah dilakukan.
- g. Melakukan revisi akhir berdasarkan masukan dari dosen penguji hingga memperoleh persetujuan dan pengesahan skripsi.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data Penelitian

1. Profil MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro



Gambar 4.1 Foto MTs Attanwir Bojonegoro

Nama Madrasah	: MTs Islamiyyah Attanwir
Alamat	: Jl. Raya Talun No.220, Jati,Talun, Kec. Sumberrejo, Kabupaten Bojonegoro, Jawa Timur
Desa	: Jl. Raya Talun
Kecamatan	: Sumberrejo
Kabupaten/Kota	: Bojonegoro
Provinsi	: Jawa Timur
Kode POS	: 62191
Penyelenggara Madrasah	: Yayasan Pondok Pesantren Attanwir
Jenjang Pendidikan	: SMP/ Sekolah Menengah Pertama sederajat

Status Sekolah : Swasta

NPSN SK Izin Operasional : 205826

Visi : TERWUJUDNYA LULUSAN YANG UNGGUL
DALAM PRESTASI BERLANDASKAN
IMAN DAN AKHLAQUL KARIMAH.

Dengan indikatornya :

1. Unggul dalam perolehan nilai UM
2. Unggul dalam persaingan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi
3. Unggul dalam pengembangan kreativitas seni (kaligrafi, tilawah, rebana, nasyid, paduan suara)
4. Unggul dalam pengembangan olahraga (volley, bulu tangkis, tenis meja, catur, futsal)
5. Unggul dalam pengembangan bahasa Arab
6. Unggul dalam pengembangan bahasa Inggris

Misi :

1. Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan ajaran Islam yang bernuansa kebangsaan.
2. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan komite madrasah.
3. Mengembangkan madrasah yang berbasis nilai-nilai agama, empati dan intelektual.

4. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif, kreatif dan inovatif sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki.
5. Menumbuhkan semangat keunggulan secara intensif kepada seluruh warga madrasah baik dalam prestasi akademik maupun non akademik.
6. Menciptakan lingkungan madrasah yang sehat, bersih dan indah (LMS-UKS).
7. Mendorong dan membantu setiap siswa untuk mengenali potensi dirinya, sehingga dapat berkembang secara optimal.
8. Membina watak dan budi pekerti luhur/akhlakul karimah.
9. Menanamkan rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri dan sesama.
10. Menumbuhkan rasa penghargaan terhadap harkat, martabat dan derajat diri sendiri dan sesama.
11. Pengelolaan anggaran yang transparan dan akuntabel.

Ekstrakurikuler

: Ekstrakurikuler di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro meliputi bidang akademik, seni,

olahraga, dan keagamaan. Berdasarkan dokumen profil madrasah, kegiatan ekstrakurikuler yang tersedia antara lain:

- 1) Pramuka
- 2) Kaligrafi
- 3) Tilawah
- 4) Rebana
- 5) Nasyid
- 6) Paduan Suara
- 7) Volley Ball
- 8) Bulu Tangkis
- 9) Tennis Meja
- 10) Catur
- 11) Futsal
- 12) Bahasa Arab
- 13) Bahasa Inggris
- 14) Tahfidz Al-Qur'an
- 15) Pidato Bahasa Arab
- 16) Pidato Bahasa Inggris
- 17) Pencak Silat
- 18) MTQ (Musabaqah Tilawatil Qur'an)

Media Sosial

: Tiktok : @MTs I Attanwir Talun

Instagram: @mtsi_attanwirtalun

YouTube : MTs I Attanwir Talun

Email : mtsislamiyahattanwir@gmail.com

2. Sejarah Berdirinya MTs Attanwir Bojonegoro

Madrasah Tsanawiyah (MTs) Islamiyah Attanwir Bojonegoro merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang berkembang pesat di Kabupaten Bojonegoro. Selain dikenal sebagai bagian dari lingkungan pesantren yang kuat dalam tradisi keilmuan Islam, MTs Attanwir juga memiliki sistem pendidikan yang terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Keberhasilan ini tidak terlepas dari peran madrasah sebagai lembaga pendidikan yang mengintegrasikan ilmu pengetahuan umum dengan nilai-nilai keislaman dalam proses pembelajaran.

MTs Islamiyah Attanwir berada di bawah naungan Pondok Pesantren Attanwir yang telah berdiri sejak tahun 1933 oleh KH. M. Sholeh. Seiring dengan perkembangan kebutuhan pendidikan masyarakat, lembaga ini terus mengalami transformasi dari sistem pengajaran tradisional (weton) menuju sistem klasikal hingga akhirnya berdiri secara resmi sebagai Madrasah Tsanawiyah pada tanggal 17 Maret 1961. Madrasah ini beralamat di Jalan Raya Talun No. 220, Desa Talun, Kecamatan Sumberrejo, Kabupaten Bojonegoro, Provinsi Jawa Timur. Saat ini, MTs Islamiyah Attanwir dipimpin oleh Kepala Madrasah Suhadi, S.Pd.I yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang Tarbiyah/Pendidikan Agama Islam.

MTs Islamiyah Attanwir memiliki tugas utama dalam menyelenggarakan pendidikan tingkat menengah pertama berbasis Islam dengan tujuan meningkatkan mutu pendidikan, baik dalam aspek akademik maupun pembentukan karakter peserta didik. Sebagai lembaga pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan, madrasah ini bertanggung jawab dalam merancang dan melaksanakan program pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum nasional serta dipadukan

dengan kurikulum khas pesantren. Dalam menjalankan fungsinya, MTs Islamiyah Attanwir melaksanakan berbagai kegiatan pendidikan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, pengelolaan administrasi pendidikan, serta evaluasi hasil belajar siswa. Selain itu, madrasah ini juga berperan dalam pembinaan akhlak, pengembangan potensi siswa, serta peningkatan kualitas tenaga pendidik agar mampu memberikan layanan pendidikan yang optimal kepada masyarakat.

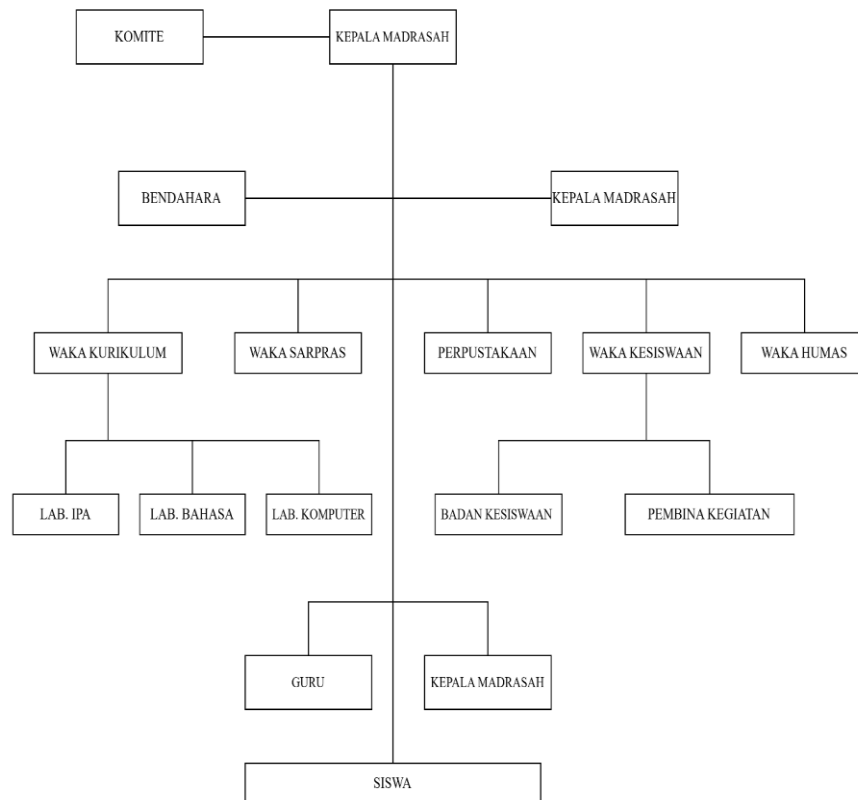
Sumber daya manusia di MTs Islamiyah Attanwir didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dan berkompeten di bidangnya. Sebagian besar guru telah memiliki kualifikasi pendidikan sarjana (S1) bahkan terdapat tenaga pendidik dengan jenjang S2, sehingga mampu menunjang proses pembelajaran secara efektif dan berkualitas. Setiap unsur dalam madrasah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai visi dan misi lembaga, yaitu mencetak lulusan yang unggul dalam prestasi serta berlandaskan iman dan akhlakul karimah.

MTs Islamiyah Attanwir mengelola kegiatan pendidikan dengan jumlah siswa yang cukup besar dan terus berkembang setiap tahunnya. Berdasarkan data internal madrasah pada tahun pelajaran 2025/2026, jumlah siswa mencapai 2.158 peserta didik yang terbagi dalam 59 rombongan belajar. Selain itu, madrasah ini juga didukung oleh berbagai sarana dan prasarana yang memadai, seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, masjid, serta fasilitas penunjang lainnya guna mendukung kegiatan belajar mengajar.

3. Struktur Organisasi

Setiap lembaga Pendidikan membutuhkan struktur organisasi yang jelas agar kegiatan dapat berjalan dengan baik. MTs Attanwir Bojonegoro memiliki

struktur organisasi guru yang mengatur pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap tenaga pendidik. Struktur ini memudahkan madrasah dalam mengelola kegiatan pembelajaran, memantau perkembangan siswa, serta mengidentifikasi kendala yang perlu diatasi.



Gambar 4.2 Struktur Organisasi MTs Attanwir Bojonegoro

4. Karakteristik responden

a. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Penelitian ini memiliki responden dengan jumlah 94 orang, yang diambil dari keseluruhan guru dari MTs Attanwir Bojonegoro. Deskripsi tentang responden disajikan dalam bentuk tabel disertai dengan persentase berdasarkan pendidikan terakhir. Berdasarkan analisis tersebut, diperoleh sebaran sebagai berikut.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	S1	88	93,6%
2	S2	6	6,4%
	Total	94	100%

Sumber. Data diolah dari hasil kuesioner

Tabel di atas menggambarkan tingkat pendidikan terakhir responden yang terlibat dalam penelitian ini. Total keseluruhan responden, guru dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 88 orang dengan persentase 93,6%. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 6 orang dengan persentase 6,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir S1. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah memenuhi kualifikasi akademik sebagai tenaga pendidik.

b. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Penelitian ini memiliki responden dengan jumlah 94 orang, yang diambil dari keseluruhan guru dari MTs Attanwir Bojonegoro. Deskripsi tentang responden disajikan dalam bentuk tabel disertai dengan persentase berdasarkan usia. Berdasarkan analisis tersebut, diperoleh sebaran sebagai berikut.

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-30 Tahun	24	25,8%
2.	31-40 Tahun	22	23,7%
3.	41-50 Tahun	25	26,9%
4.	51-60 Tahun	20	21,5%
5.	>60 Tahun	3	3,2%
	Total	94	100%

Sumber. Data diolah dari hasil kuesioner

Tabel di atas menggambarkan persentase usia responden yang terlibat dalam penelitian ini. Dari total keseluruhan 94 responden, kelompok usia 41–50 tahun merupakan jumlah terbanyak yaitu 25 orang dengan persentase 26,9%. Selanjutnya responden usia 20–30 tahun berjumlah 24 orang dengan persentase 25,8%, usia 31–40 tahun berjumlah 22 orang dengan persentase 23,7%, dan usia 51–60 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 21,5%. Sementara itu, responden dengan usia di atas 60 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 3,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 41–50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan memiliki pengalaman kerja yang cukup matang dalam menjalankan tugasnya.

c. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Penelitian ini memiliki responden dengan jumlah 94 orang, yang diambil dari keseluruhan guru dari MTs Attanwir Bojonegoro. Deskripsi tentang responden disajikan dalam bentuk tabel disertai dengan persentase berdasarkan masa kerja. Berdasarkan analisis tersebut, diperoleh sebaran sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	< 1 Tahun	10	10,6%
2.	1-5 Tahun	20	21,3%
3.	6-10 Tahun	7	7,4%
4.	> 10 Tahun	57	60,7%
	Total	94	100%

Sumber. Data diolah dari hasil kuesioner

Tabel di atas menggambarkan persentase responden berdasarkan masa kerja yang terlibat dalam penelitian ini. Responden dengan masa kerja lebih

dari 10 tahun berjumlah 57 orang dengan persentase 60,7%. Responden dengan masa kerja 1–5 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 21,3%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 10,6%, sedangkan responden dengan masa kerja 6–10 tahun berjumlah 7 orang dengan persentase 7,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan pemahaman yang baik terhadap lingkungan kerja serta tugas profesionalnya sebagai guru.

d. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Penelitian ini memiliki responden dengan jumlah 94 orang, yang diambil dari keseluruhan guru dari MTs Attanwir Bojonegoro. Deskripsi tentang responden disajikan dalam bentuk tabel disertai dengan persentase berdasarkan status kepegawaian. Berdasarkan analisis tersebut, diperoleh sebaran sebagai berikut:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No.	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
1.	Guru Tetap Yayasan (GTY)	84	89,4%
2.	Honorer	9	9,6%
3.	PNS	1	1,1%
Total		94	100%

Sumber. Data diolah dari hasil kuesioner

Tabel di atas menggambarkan persentase status kepegawaian responden yang terlibat dalam penelitian ini bahwa guru dengan status Guru Tetap Yayasan (GTY) berjumlah 84 orang dengan persentase 89,4%. Sedangkan responden dengan status honorer berjumlah 9 orang dengan persentase 9,6%, dan responden berstatus PNS berjumlah 1 orang dengan

persentase 1,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga pendidik di MTs Islamiyah Attanwir didominasi oleh guru yayasan dibandingkan guru honorer maupun PNS.

e. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Mata Pelajaran Yang Diampu

Penelitian ini memiliki responden dengan jumlah 94 orang, yang diambil dari keseluruhan guru dari MTs Attanwir Bojonegoro. Deskripsi tentang responden disajikan dalam bentuk tabel disertai dengan persentase berdasarkan mata pelajaran yang diampu. Berdasarkan analisis tersebut, diperoleh sebaran sebagai berikut.

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Mata Pelajaran Yang Diampu

No.	Mata pelajaran	Jumlah	Persentase
1.	IPS	9	9,6%
2.	MTK	9	9,6%
3.	B. Indonesia	8	8,5%
4.	IPA	8	8,5%
5.	Geografi	8	8,5%
6.	Bahasa Arab	5	5,3%
7.	Akidah Akhlak	4	4,3%
8.	Fiqih	4	4,3%
9.	SKI	4	4,3%
10.	PPKn	4	4,3%
11.	Quran Hadis	4	4,3%
12.	Seni Budaya	3	3,2%
13.	Penjaskes	3	3,2%
14.	Aqo'id	3	3,2%
15.	Mahfudhot	3	3,2%
16.	Tahfidz	3	3,2%
17.	Tafsir	3	3,2%
18.	Prakarya	2	2,1%
19.	Bahasa Inggris	2	2,1%
20.	Bahasa Daerah	2	2,1%
21.	Tajwid	1	1,1%
22.	Imla'	1	1,1%

No.	Mata pelajaran	Jumlah	Persentase
23.	Ta'limul Muta'alim	1	1,1%
24.	Tarbiyah	1	1,1%
25.	Khot	1	1,1%
	Total	94	100%

Sumber. Data diolah dari hasil kuesioner

Tabel di atas menunjukkan distribusi responden berdasarkan mata pelajaran yang diampu bahwa guru yang mengampu mata pelajaran IPS dan Matematika merupakan kelompok terbesar, masing-masing berjumlah 9 orang (9,6%). Selanjutnya, guru yang mengampu Bahasa Indonesia, IPA, dan Geografi masing-masing berjumlah 8 orang (8,5%). Guru mata pelajaran Bahasa Arab berjumlah 5 orang (5,3%), sedangkan guru Akidah Akhlak, Fiqih, SKI, PPKn, dan Al-Qur'an Hadis masing-masing berjumlah 4 orang (4,3%). Adapun guru yang mengampu Seni Budaya, Penjaskes, Aqo'id, Mahfudhot, Tahfidz, dan Tafsir masing-masing berjumlah 3 orang (3,2%). Sementara itu, guru yang mengampu Prakarya, Bahasa Inggris, dan Bahasa Daerah masing-masing berjumlah 2 orang (2,1%), sedangkan guru yang mengampu Tajwid, Imla', Ta'limul Muta'alim, Tarbiyah, dan Khot masing-masing berjumlah 1 orang (1,1%). Dengan demikian, responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai bidang studi sehingga dapat memberikan gambaran yang representatif mengenai kondisi guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

f. Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Jumlah Jam Mengajar

Penelitian ini memiliki responden dengan jumlah 94 orang, yang diambil dari keseluruhan guru di MTs Attanwir Bojonegoro. Deskripsi tentang responden disajikan dalam bentuk tabel disertai dengan persentase

berdasarkan jumlah jam mengajar. Berdasarkan analisis tersebut, diperoleh sebaran sebagai berikut:

Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Jumlah Jam Mengajar

No.	Jumlah Jam Mengajar	Jumlah	Persentase
1.	1-2 jam	24	25,5%
2.	3 jam	28	29,8%
3.	4 jam	28	29,8%
4.	5 jam	14	14,9%
Total		94	100%

Sumber. Data diolah dari hasil kuesioner

Tabel di atas menunjukkan distribusi responden berdasarkan jumlah jam mengajar bahwa guru dengan jumlah jam mengajar 3 jam dan 4 jam merupakan kelompok terbesar, masing-masing berjumlah 28 orang (29,8%). Selanjutnya, guru dengan jumlah jam mengajar 1–2 jam berjumlah 24 orang (25,5%), sedangkan guru dengan jumlah jam mengajar 5 jam berjumlah 14 orang (14,9%). Maka mayoritas responden memiliki jumlah jam mengajar 3 jam dan 4 jam. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki beban mengajar yang relatif tinggi dan merata dalam melaksanakan tugas pembelajaran di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

g. Data Presentase Kuesioner/Angket

Data penelitian ini diperoleh dari pembagian angket kepada seluruh responden yaitu total 94 responden. Responden tersebut diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan berdasarkan kriteria yang mereka alami yaitu dengan memberikan nilai dari angka 1 sampai angka 5. Adapun angka 1, 2, 3, 4 dan 5 tersebut harus merata ada di setiap lebar kuesioner sesuai tingkat karakteristik diri mereka masing-masing. Berikut paparan data hasil kuesioner tersebut antara lain:

1) Hasil Presentase Variabel Lingkungan Kerja (X)

Berdasarkan hasil persentase jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Hasil Presentase Variabel Lingkungan Kerja (X)

Skala Likert	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	Presentase
SS	26	24	27	25	24	24	24	23	26	25	28	28	28	27	27,30%
S	26	26	26	28	31	29	27	28	29	30	27	26	25	21	28,80%
N	18	17	15	20	18	20	20	22	18	18	17	18	18	22	20,00%
TS	18	20	16	14	15	16	18	16	15	17	16	15	17	21	18,50%
STS	6	7	10	7	6	5	5	5	6	4	6	7	6	3	5,40%
Total	94														100%

Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel Lingkungan Kerja (X1–X14), mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori Setuju dengan persentase 20,00%, yang menandakan bahwa sebagian responden masih merasakan kondisi lingkungan kerja yang biasa saja. Sementara itu, persentase jawaban Tidak Setuju sebesar 18,50% dan Sangat Tidak Setuju sebesar 5,40% menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek lingkungan kerja yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan efektif bagi seluruh responden.

2) Hasil Presentase Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan hasil persentase jawaban responden terhadap variabel Kinerja Guru (Y), dapat diketahui tingkat penilaian responden mengenai kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Persentase jawaban responden pada setiap indikator variabel kinerja guru disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Hasil Presentase Variabel Kinerja Guru

Skala Likert	Y.29	Y.30	Y.31	Y.32	Y.33	Y.34	Y.35	Y.36	Y.37	Y.38	Y.39	Y.40	Y.41	Y.42	Y.43	Y.44	Y.45	Presentase
SS	24	25	35	37	34	32	28	27	33	31	29	25	31	30	25	29	31	31,04%
S	24	30	29	29	30	29	35	33	32	33	31	37	31	34	35	33	32	31,10%
N	25	17	15	16	19	22	18	22	17	18	22	20	18	16	22	19	19	19,65%
TS	16	17	9	8	10	10	10	11	9	10	10	10	10	11	10	10	8	12,39%
STS	5	5	6	4	1	1	3	1	3	2	2	2	4	3	2	3	4	5,82%
Total	94																	100%

Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel Kinerja Guru (KG29–KG45), mayoritas responden memberikan jawaban setuju sebesar 31,10% dan sangat setuju sebesar 31,04%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, responden yang memberikan jawaban netral sebesar 19,65%, tidak Setuju sebesar 12,39%, dan Sangat Tidak Setuju sebesar 5,82%. Secara keseluruhan, dominasi jawaban pada kategori Setuju dan Sangat Setuju mengindikasikan bahwa kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro berada dalam kategori baik, yang tercermin dari kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, menyelesaikan tugas, dan menjalankan tanggung jawab profesionalnya.

3) Hasil Presentase Variabel Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil persentase jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja (Z), diperoleh gambaran mengenai tingkat motivasi kerja yang dimiliki responden. Adapun distribusi persentase jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja (Z) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Hasil Presentase Variabel Motivasi Kerja (Z)

Skala Likert	Z.15	Z.16	Z.17	Z.18	Z.19	Z.20	Z.21	Z.22	Z.23	Z.24	Z.25	Z.26	Z.27	Z.28	Presentase
SS	23	30	25	25	22	24	21	27	20	25	26	30	25	28	26,82%
S	38	27	28	33	35	34	37	32	38	28	24	29	32	25	33,21%
N	11	20	20	19	18	19	18	18	19	22	24	17	16	19	19,68%
TS	19	12	15	10	16	14	14	13	12	15	16	14	16	16	15,35%
STS	3	5	6	7	3	3	4	4	5	4	4	4	5	6	4,94%
Total	94														100%

Berdasarkan tabel rekapitulasi variabel Motivasi Kerja (MK15–MK28), mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori setuju sebesar 33,21%, diikuti kategori sangat setuju sebesar 26,82%. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki tingkat motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, responden yang memilih kategori netral sebesar 19,68%, tidak setuju sebesar 15,35%, dan sangat tidak setuju sebesar 4,94%. Secara keseluruhan, temuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro tergolong tinggi, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya..

B. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi variabel penelitian berdasarkan hasil jawaban responden. Penelitian ini terdapat tiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja (X), motivasi kerja (M), dan kinerja guru (Y). Skala pengukuran menggunakan skala Likert 1–5 dengan kategori sebagai berikut.

Sangat Rendah: 1,00 – 1,80

Rendah : 1,81 – 2,60

Cukup : 2,61 – 3,40

Tinggi : 3,41 – 4,20

Sangat Tinggi :4,21 – 5,00

1. Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja (X) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur persepsi responden mengenai kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) untuk setiap indikator variabel Lingkungan Kerja (X). Adapun hasil analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dan kriteria penilaiannya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Kode	Item	Indikator	Mean	Kriteria
X1	Penerangan di ruang kerja saya cukup untuk mendukung kegiatan mengajar	Penerangan yang memadai	3,585	Tinggi
X2	Cahaya di lingkungan sekolah membantu saya bekerja dengan nyaman	Penerangan yang memadai	3,479	Tinggi
X3	Suhu udara di lingkungan sekolah membuat saya nyaman saat bekerja	Suhu udara nyaman	3,479	Tinggi
X4	Ventilasi udara di sekolah berfungsi dengan baik	Suhu udara nyaman	3,553	Tinggi
X5	Tingkat kebisingan di lingkungan sekolah tidak mengganggu pekerjaan saya	Kebisingan rendah	3,468	Tinggi
X6	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena suasana sekolah relatif tenang	Kebisingan rendah	3,574	Tinggi
X7	Ruang kerja yang tersedia memungkinkan saya bergerak dengan leluasa	Ruang gerak cukup	3,585	Tinggi
X8	Tata letak ruangan sekolah mendukung aktivitas mengajar	Ruang gerak cukup	3,553	Tinggi
X9	Saya merasa aman selama menjalankan tugas di sekolah	Keamanan kerja	3,606	Tinggi
X10	Lingkungan kerja saya bebas dari potensi bahaya yang mengganggu aktivitas.	Keamanan kerja	3,532	Tinggi
X11	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di sekolah.	Hubungan antar guru/rekan kerja	3,606	Tinggi
X12	Komunikasi dan kerja sama antar guru di sekolah berjalan dengan baik.	Hubungan antar guru/rekan kerja	3,468	Tinggi
X13	Fasilitas pendukung pembelajaran di sekolah sudah memadai.	Fasilitas pendukung pengajaran	3,638	Tinggi

Kode	Item	Indikator	Mean	Kriteria
X14	Sarana dan prasarana yang tersedia membantu saya dalam melaksanakan tugas mengajar.	Fasilitas pendukung pengajaran	3,436	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.10, seluruh indikator variabel Lingkungan Kerja (X) memiliki nilai rata-rata (*mean*) dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menilai kondisi lingkungan kerja di sekolah sudah baik. Indikator dengan nilai tertinggi adalah X13 (fasilitas pendukung pembelajaran sudah memadai) dengan nilai *mean* 3,638, sedangkan nilai terendah terdapat pada X14 (sarana dan prasarana membantu pelaksanaan tugas mengajar) dengan nilai *mean* 3,436, namun masih termasuk kategori tinggi. Secara umum, aspek penerangan, suhu udara, kebisingan, ruang kerja, keamanan, hubungan antar rekan kerja, serta fasilitas pendukung dinilai telah mendukung guru dalam melaksanakan tugas mengajar dengan baik.

2. Hasil Analisis Variabel Kinerja Guru (Y)

Variabel Kinerja Guru (Y) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur persepsi responden. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) untuk setiap indikator variabelnya. Adapun hasil analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dan kriteria penilaiannya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Kode	Item	Indikator	Mean	Kriteria
Y1	Saya selalu memeriksa ulang hasil kerja saya untuk menghindari kesalahan kecil	Ketelitian dalam bekerja	3,617	Tinggi
Y2	Saya bekerja dengan teliti dalam menyelesaikan tugas mengajar	Ketelitian dalam bekerja	3,574	Tinggi
Y3	Saya menyelesaikan tugas dengan rapi	Kerapian penyelesaian tugas	3,628	Tinggi
Y4	Hasil pekerjaan saya tersusun dengan baik	Kerapian penyelesaian tugas	3,766	Tinggi

Y5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.	Kemampuan mengikuti prosedur	3,734	Tinggi
Y6	Saya mematuhi aturan dan ketentuan yang ditetapkan sekolah	Kemampuan mengikuti prosedur	3,777	Tinggi
Y7	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.	Jumlah hasil kerja yang dicapai	3,681	Tinggi
Y8	Hasil kerja saya sesuai dengan jumlah yang diharapkan.	Jumlah hasil kerja yang dicapai	3,745	Tinggi
Y9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.	Kecepatan penyelesaian tugas	3,809	Tinggi
Y10	Saya mampu mengatur waktu kerja secara efisien.	Kecepatan penyelesaian tugas	3,649	Tinggi
Y11	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.	Volume pekerjaan sesuai target	3,702	Tinggi
Y12	Volume pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target yang ditentukan.	Volume pekerjaan sesuai target	3,617	Tinggi
Y13	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	Penyelesaian tugas sesuai jadwal	3,713	Tinggi
Y14	Saya berusaha memenuhi setiap tenggat waktu pekerjaan	Penyelesaian tugas sesuai jadwal	3,638	Tinggi
Y15	Saya segera menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa menunda.	Tidak menunda pekerjaan	3,670	Tinggi
Y16	Saya menghindari kebiasaan menunda pekerjaan.	Tidak menunda pekerjaan	3,734	Tinggi
Y17	Saya selalu hadir dan melaksanakan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan	Kedisiplinan waktu	3,702	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y), diketahui bahwa seluruh indikator kinerja guru memperoleh nilai rata-rata (mean) yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Indikator dengan nilai mean tertinggi adalah Y9, yaitu “*Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat*” dengan nilai sebesar 3,809, sedangkan indikator dengan nilai mean terendah adalah Y2, yaitu “*Saya bekerja dengan teliti dalam menyelesaikan tugas mengajar*” dengan nilai sebesar 3,574. Secara keseluruhan, hasil tersebut mengindikasikan bahwa guru di MTs Islamiyah

Attanwir Bojonegoro telah menunjukkan kinerja yang baik, yang tercermin dari ketelitian, kerapian, kepatuhan terhadap prosedur, kemampuan mencapai target kerja, pengelolaan waktu, serta kedisiplinan dalam melaksanakan tugas.

3. Hasil Analisis Variabel Motivasi Kerja (Z)

Variabel Motivasi Kerja (Z) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur persepsi responden. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh nilai rata-rata (*mean*) untuk setiap indikator variabelnya. Adapun hasil analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) dan kriteria penilaiannya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Kode	Item	Indikator	Mean	Kriteria
Z1	Saya merasa bangga terhadap hasil kerja yang saya capai sebagai guru	Prestasi (<i>Achievement</i>)	3,628	Tinggi
Z2	Saya selalu berusaha meningkatkan prestasi dalam melaksanakan tugas mengajar.	Prestasi (<i>Achievement</i>)	3,691	Tinggi
Z3	Saya yakin hasil kerja saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerja.	Pengakuan (<i>Recognition</i>)	3,543	Tinggi
Z4	Pengakuan atas kinerja saya membuat saya lebih semangat dalam bekerja.	Pengakuan (<i>Recognition</i>)	3,628	Tinggi
Z5	Saya memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan.	Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>)	3,606	Tinggi
Z6	Saya menyelesaikan setiap pekerjaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.	Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>)	3,660	Tinggi
Z7	Kepala sekolah memberikan supervisi yang membantu	Supervisi dan feedback kepala sekolah	3,596	Tinggi

Kode	Item	Indikator	Mean	Kriteria
	meningkatkan kinerja saya.			
Z8	Saya menerima umpan balik yang membangun dari kepala sekolah atas pekerjaan saya.	Supervisi dan feedback kepala sekolah	3,670	Tinggi
Z9	Fasilitas sekolah yang tersedia mendukung saya dalam melaksanakan tugas mengajar.	Kondisi kerja (fasilitas sekolah)	3,596	Tinggi
Z10	Kondisi lingkungan kerja di sekolah membuat saya nyaman dalam bekerja.	Kondisi kerja (fasilitas sekolah)	3,585	Tinggi
Z11	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya sebagai guru.	Gaji dan tunjangan	3,553	Tinggi
Z12	Tunjangan yang diberikan sekolah mampu meningkatkan semangat kerja saya.	Gaji dan tunjangan	3,713	Tinggi
Z13	Saya nyaman bekerja sama dengan rekan kerja	Hubungan rekan kerja	3,596	Tinggi
Z14	Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	Hubungan rekan kerja	3,564	Tinggi

Berdasarkan Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Z), diketahui bahwa seluruh indikator motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata (mean) yang berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Indikator dengan nilai mean tertinggi adalah Z12, yaitu *“Tunjangan yang diberikan sekolah mampu meningkatkan semangat kerja saya”* dengan nilai sebesar 3,713, sedangkan indikator dengan nilai mean terendah adalah Z3, yaitu *“Saya yakin hasil kerja saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan*

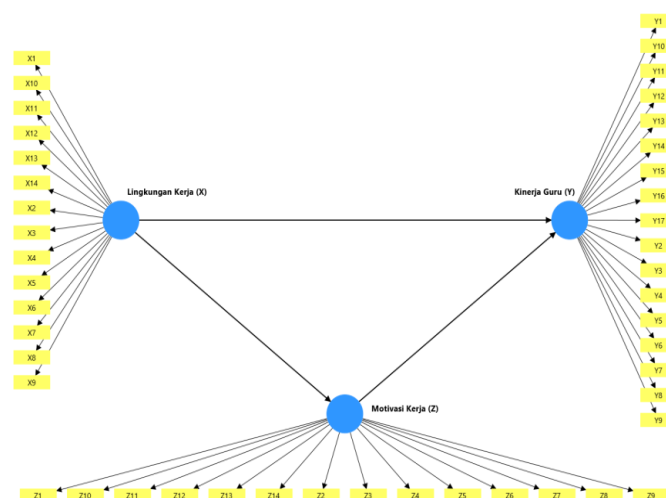
kerja” dengan nilai sebesar 3,543. Secara keseluruhan, hasil tersebut mengindikasikan bahwa guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang tercermin dari adanya dorongan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, dukungan supervisi dari kepala sekolah, kondisi kerja yang mendukung, pemberian gaji dan tunjangan, serta hubungan kerja yang harmonis dengan rekan sejawat.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Keabsahan data

Uji keabsahan data dalam penelitian ini dilaksanakan melalui dua tahap evaluasi model, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Kedua tahapan ini penting untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur konstruk secara tepat dan konsisten sebelum dilakukan pengujian hipotesis.

Analisis kuantitatif pada penelitian ini difokuskan pada pengolahan data angket menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.1, yang memungkinkan pemodelan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM).



Gambar 4.3 Model Penelitian SmartPLS

Keterangan:

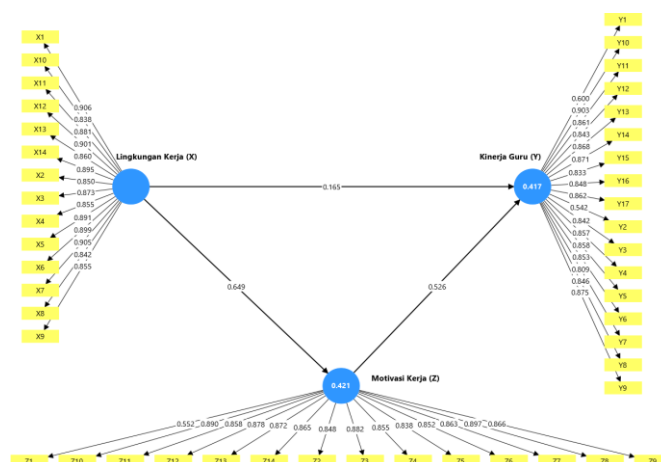
X : Lingkungan Kerja Guru terdiri dari X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10, X11, X12, X13, X14

M : Motivasi Kerja Guru terdiri dari Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Z6, Z7, Z8, Z9, Z10, Z11, Z12, Z13, Z14

Y : Kinerja Guru terdiri dari Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11, Y12, Y13, Y14, Y15, Y16, Y17

2. Analisis Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk menguji kualitas instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur konstruk laten. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan variabel yang diukur secara valid dan reliabel. Pengujian *outer model* penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.1 melalui beberapa tahap, yaitu uji validitas konvergen (*convergent validity*), uji validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan uji reliabilitas konstruk. Hasil pengolahan data menghasilkan model pengukuran sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 4.4 berikut.



Gambar 4. 4 Outer Model SmartPLS

Berdasarkan gambar di atas, ditampilkan hasil tabulasi data yang sudah dimasukkan ke aplikasi SmartPLS v 4.1, lalu dianalisis menggunakan calculate algorithm. Pengukuran outer model ini dipakai untuk uji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen.

a. Uji Validitas

Evaluasi outer model bertujuan untuk menilai apakah setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur secara akurat. Pada penelitian ini, outer model dievaluasi melalui dua dimensi utama, yaitu uji validitas (*convergent validity* dan *discriminant validity*) serta uji reliabilitas.

b. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen digunakan untuk membuktikan bahwa indikator-indikator pada setiap variabel laten dalam penelitian ini mampu dipahami responden sesuai dengan maksud peneliti. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai outer loading setiap indikator. Nilai outer loading yang diharapkan adalah lebih dari 0,70 (sangat valid). Namun, nilai antara 0,50 hingga 0,69 masih dapat diterima (valid) apabila model masih dalam tahap pengembangan.

Tabel 4.13 Nilai Outer Loading Variabel Lingkungan Kerja

No.	Kode Indikator	Outer Loading	Keterangan
1.	X1	0,906	Sangat Valid
2.	X2	0,850	Sangat Valid
3.	X3	0,873	Sangat Valid
4.	X4	0,855	Sangat Valid
5.	X5	0,891	Sangat Valid
6.	X6	0,899	Sangat Valid

No.	Kode Indikator	Outer Loading	Keterangan
7.	X7	0,905	Sangat Valid
8.	X8	0,842	Sangat Valid
9.	X9	0,855	Sangat Valid
10.	X10	0,838	Sangat Valid
11.	X11	0,881	Sangat Valid
12.	X12	0,901	Sangat Valid
13.	X13	0,860	Sangat Valid
14.	X14	0,895	Sangat Valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh indikator variabel Lingkungan Kerja (X1 sampai X14) menunjukkan nilai outer loading yang berkisar antara 0,838 hingga 0,906. Seluruh nilai tersebut melampaui batas minimum 0,70 yang dipersyaratkan, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua indikator lingkungan kerja memiliki validitas konvergen yang sangat baik dan layak dipertahankan dalam model.

Tabel 4.14 Nilai Outer Loading Variabel Motivasi Kerja

No.	Kode Indikator	Outer Loading	Keterangan
1	Z1	0,552	Valid
2	Z2	0,848	Sangat Valid
3	Z3	0,882	Sangat Valid
4	Z4	0,855	Sangat Valid
5	Z5	0,838	Sangat Valid
6	Z6	0,852	Sangat Valid
7	Z7	0,863	Sangat Valid
8	Z8	0,897	Sangat Valid
9	Z9	0,866	Sangat Valid
10	Z10	0,890	Sangat Valid
11	Z11	0,858	Sangat Valid
12	Z12	0,878	Sangat Valid
13	Z13	0,872	Sangat Valid
14	Z14	0,865	Sangat Valid

Hasil analisis pada Tabel menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Motivasi Kerja (Z) memenuhi kriteria validitas konvergen. Sebagian besar indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,70 dengan rentang nilai antara 0,838 hingga 0,897, yang menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut mampu merefleksikan konstruk Motivasi Kerja dengan sangat baik. Terdapat satu indikator, yaitu Z1, yang memiliki nilai outer loading sebesar 0,552. Meskipun nilai tersebut berada di bawah batas ideal 0,70, indikator masih dapat dinyatakan valid karena melebihi batas minimum 0,50. Indikator dengan nilai outer loading antara 0,50–0,70 masih dapat dipertahankan apabila nilai Average Variance Extracted (AVE) dan reliabilitas konstruk secara keseluruhan telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Pada penelitian ini, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai AVE sebesar 0,719 yang berada di atas batas minimum 0,50, sehingga menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan varians indikator secara memadai. Oleh karena itu, indikator Z1 tetap dipertahankan karena masih memberikan kontribusi dalam pembentukan konstruk Motivasi Kerja. Maka seluruh indikator pada variabel Motivasi Kerja dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4.15 Nilai Outer Loading Variabel Kinerja Guru

No.	Kode Indikator	Outer Loading	Keterangan
1	Y1	0,600	Valid
2	Y2	0,542	Valid
3	Y3	0,842	Sangat Valid
4	Y4	0,857	Sangat Valid
5	Y5	0,858	Sangat Valid
6	Y6	0,853	Sangat Valid
7	Y7	0,809	Sangat Valid
8	Y8	0,845	Sangat Valid
9	Y9	0,875	Sangat Valid
10	Y10	0,903	Sangat Valid

11	Y11	0,861	Sangat Valid
12	Y12	0,843	Sangat Valid
13	Y13	0,868	Sangat Valid
14	Y14	0,871	Sangat Valid
15	Y15	0,833	Sangat Valid
16	Y16	0,848	Sangat Valid
17	Y17	0,862	Sangat Valid

Berdasarkan Tabel di atas, sebagian besar indikator pada variabel Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai outer loading yang tinggi, yaitu berada pada rentang 0,809 hingga 0,903. Nilai tersebut telah melampaui batas minimum 0,70 sehingga dapat dinyatakan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam merefleksikan konstruk Kinerja Guru. Namun demikian, terdapat dua indikator yang memiliki nilai outer loading di bawah 0,70, yaitu indikator Y1 sebesar 0,600 dan Y2 sebesar 0,542. Meskipun berada di bawah nilai ideal, kedua indikator tersebut masih memenuhi batas minimum yang dapat diterima karena memiliki nilai di atas 0,50. Indikator dengan nilai outer loading antara 0,40 hingga 0,70 masih dapat dipertahankan apabila penghapusan indikator tersebut tidak memberikan peningkatan yang signifikan terhadap nilai Average Variance Extracted (AVE) dan reliabilitas konstruk secara keseluruhan. Pada penelitian ini, nilai AVE variabel Kinerja Guru sebesar 0,676, yang berarti telah melampaui batas minimum 0,50 sehingga menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan varians indikator secara memadai. Oleh karena itu, indikator Y1 dan Y2 tetap dipertahankan karena masih memberikan kontribusi dalam mengukur konstruk Kinerja Guru. Hal ini seluruh indikator pada variabel Kinerja Guru dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

c. Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki diskriminan yang cukup terhadap konstruk lainnya. Pengujian ini dilakukan melalui dua cara, yaitu metode *Fornell-Larcker Criterion* dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT).

Tabel 4. 16 *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	KG	LK	MK
Kinerja Guru (Y)	0,827		
Lingkungan Kerja (X)	0,507	0,875	
Motivasi Kerja (Z)	0,634	0,649	0,848

Kriteria *Fornell-Larcker* mensyaratkan bahwa nilai akar kuadrat Average Variance Extracted (AVE) pada setiap konstruk harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Berdasarkan Tabel 4.4, nilai akar kuadrat AVE pada variabel Kinerja Guru sebesar 0,827, Lingkungan Kerja sebesar 0,875, dan Motivasi Kerja sebesar 0,848. Seluruh nilai tersebut lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk yang bersesuaian.

Nilai akar kuadrat AVE variabel Kinerja Guru (0,827) lebih besar dibandingkan korelasinya dengan Lingkungan Kerja (0,507) dan Motivasi Kerja (0,634). Demikian pula nilai akar kuadrat AVE variabel Lingkungan Kerja (0,875) lebih besar dibandingkan korelasinya dengan Kinerja Guru (0,507) maupun Motivasi Kerja (0,649). Selain itu, nilai akar kuadrat AVE variabel Motivasi Kerja (0,848) juga lebih besar dibandingkan korelasinya dengan Kinerja Guru (0,634) dan Lingkungan Kerja (0,649). Maka seluruh konstruk telah memenuhi kriteria validitas diskriminan berdasarkan metode *Fornell-Larcker Criterion*.

Tabel 4.17 *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*

Hubungan Antar Konstruk	HTMT	Nilai Kritis	Keterangan
$X \rightarrow Y$	0,483	$< 0,85$	Terpenuhi
$Z \rightarrow KG$	0,578	$< 0,85$	Terpenuhi
$Z \rightarrow Y$	0,655	$< 0,85$	Terpenuhi

Metode HTMT digunakan untuk mengukur tingkat diskriminasi antar konstruk secara lebih ketat. Suatu model dikatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai HTMT berada di bawah 0,85. Berdasarkan Tabel 4.5, nilai HTMT pada hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,483, hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru sebesar 0,578, dan hubungan Motivasi Kerja dengan Lingkungan Kerja sebesar 0,655. Seluruh nilai tersebut berada di bawah batas kritis 0,85. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat diskriminasi yang baik dan tidak terjadi tumpang tindih pengukuran antar variabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan baik berdasarkan metode *Fornell-Larcker Criterion* maupun *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas dan model struktural.

d. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya apabila digunakan pada kondisi yang sama. Berdasarkan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, reliabilitas konstruk dievaluasi melalui tiga indikator, yaitu *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability (CR atau rho_c)*, dan *Average*

Variance Extracted (AVE). Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability lebih besar dari 0,70, sedangkan nilai AVE harus lebih besar dari 0,50. Apabila seluruh kriteria tersebut terpenuhi, maka konstruk penelitian dinyatakan memiliki konsistensi internal yang baik dan mampu menjelaskan varians indikator yang digunakan secara memadai.

Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

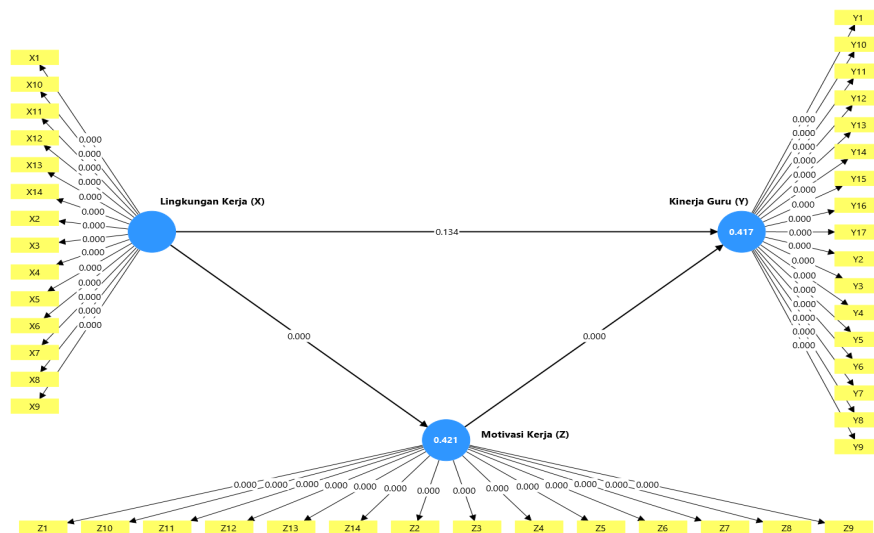
Variabel	Cronbach's Alpha	rho_a	CR (rhoc)	AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,971	0,983	0,973	0,684	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,976	0,977	0,979	0,766	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,969	0,969	0,973	0,719	Reliabel

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa ketiga konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi seluruh kriteria reliabilitas yang dipersyaratkan. Variabel Lingkungan Kerja (X) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,971, Composite Reliability sebesar 0,973, dan AVE sebesar 0,684. Variabel Motivasi Kerja (Z) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,976, Composite Reliability sebesar 0,979, dan AVE sebesar 0,766. Adapun variabel Kinerja Guru (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,969, Composite Reliability sebesar 0,973, dan AVE sebesar 0,719. Seluruh nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada masing-masing variabel berada di atas batas minimum 0,70, sedangkan seluruh nilai AVE melebihi batas minimum 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik serta mampu menjelaskan varians indikator yang digunakan

secara memadai. Maka variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru dinyatakan reliabel sehingga model pengukuran (*outer model*) telah memenuhi persyaratan dan dapat dilanjutkan pada tahap evaluasi model struktural (*inner model*).

3. Analisis Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*inner model*) dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel laten dalam model penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk menilai kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen serta menguji hubungan kausal yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian. Pada penelitian ini, evaluasi inner model dilakukan dengan melihat nilai koefisien determinasi (R-Square), *effect size* (f-square), koefisien jalur (*path coefficient*), serta signifikansi hubungan antar variabel melalui prosedur bootstrapping. Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 4.1 menghasilkan model struktural sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 4.6 berikut.



Gambar 4. 5 Inner Model SmartPLS

Evaluasi inner model bertujuan untuk menilai kekuatan hubungan kausal antar variabel laten dalam model struktural. Penilaian ini mencakup koefisien jalur

(path coefficient) beserta nilai f-square untuk mengukur besar kecilnya efek setiap jalur dalam model.

Berdasarkan hasil calculate algorithm SmartPLS 4.0, diperoleh nilai koefisien jalur langsung sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Koefisien Jalur dan Nilai f-Square

Jalur	Path Coefficient	f-Square	Klasifikasi Efek	Keterangan
$X \rightarrow Y$	0,165	0,027	Kecil ($< 0,15$)	Efek langsung lemah
$X \rightarrow Z$	0,649	0,727	Besar ($> 0,35$)	Efek sangat kuat
$Z \rightarrow Y$	0,526	0,275	Besar ($> 0,35$)	Efek kuat

Tabel di atas memperlihatkan tiga jalur hubungan dalam model struktural penelitian ini. Jalur Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja ($X \rightarrow Z$) menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,648 dengan nilai f-square 0,722, tergolong efek yang sangat besar. Ini bermakna bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan prediktor yang sangat dominan dalam membentuk motivasi kerja guru. Jalur Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru ($Z \rightarrow Y$) menghasilkan koefisien 0,593 dengan f-square 0,403, juga tergolong efek besar, menandakan bahwa motivasi kerja berkontribusi kuat dalam menentukan kinerja guru. Sementara itu, jalur langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru ($X \rightarrow Y$) menghasilkan koefisien 0,153 dengan f-square 0,027 yang tergolong efek kecil, mengindikasikan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah lemah tanpa dimediasi oleh motivasi kerja.

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variasi pada variabel endogen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi

menunjukkan kemampuan prediksi model yang lebih kuat. Chin (1998) mengklasifikasikan nilai R^2 menjadi tiga kategori: substansial ($\geq 0,67$), moderat ($0,33-0,66$), dan lemah ($0,19-0,32$).

Tabel 4. 20 Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted	Kategori
Motivasi Kerja (Z)	0,417	0,404	Moderat
Kinerja Guru (Y)	0,421	0,415	Moderat

Berdasarkan tabel di atas, variabel Motivasi Kerja (Z) memperoleh nilai R^2 sebesar 0,419 dan R^2 Adjusted sebesar 0,413. Hal ini mengandung arti bahwa sebesar 41,9% variasi motivasi kerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti. Nilai ini termasuk dalam kategori moderat.

Adapun variabel Kinerja Guru (Y) memperoleh nilai R^2 sebesar 0,493 dan R^2 Adjusted sebesar 0,482. Artinya, sebesar 49,3% variasi kinerja guru mampu dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, sementara 50,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar cakupan penelitian ini, seperti kepemimpinan kepala madrasah, kompetensi pedagogik, maupun budaya organisasi pesantren. Nilai ini juga masuk dalam kategori moderat, yang menunjukkan bahwa model memiliki daya prediksi yang cukup bermakna terhadap kinerja guru.

2. Path Coefficient

Pengujian koefisien jalur dilakukan melalui bootstrapping dengan 5.000 subsample untuk menentukan signifikansi setiap hubungan antar variabel. Kriteria penerimaan hipotesis: T-value $>1,96$ ($\alpha=5\%$, dua arah) atau P-value $<0,05$

menunjukkan efek signifikan. Ukuran efek (f^2) diklasifikasikan sebagai kecil (0,02), sedang (0,15), atau besar (0,35) untuk menilai kontribusi masing-masing jalur.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui metode bootstrapping dengan 5.000 subsampel menggunakan SmartPLS 4.0. Kriteria pengambilan keputusan ditetapkan berdasarkan nilai T-statistik $> 1,96$ atau P-value $< 0,05$ pada taraf signifikansi 5% (dua arah) untuk menyatakan suatu hipotesis diterima. Berikut disajikan rangkuman hasil bootstrapping untuk seluruh jalur dalam model.

Tabel 4.21 Nilai Path Coefficient

Path	Original Sample (β)	Sample Mean	Std. Dev.	T-Statistics	P-Value	Keterangan
LK $\rightarrow$ KG	0,165	0,167	0,110	1,499	0,134	Tidak Signifikan
LK $\rightarrow$ MK	0,649	0,652	0,074	8,789	0,000	Positif Signifikan
MK $\rightarrow$ KG	0,526	0,528	0,090	5,827	0,000	Positif Signifikan

Tabel 4.22 Nilai f^2

Jalur	f^2	Klasifikasi	Keterangan
X $\rightarrow$ M	0,727	Besar ($> 0,35$)	Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam menjelaskan motivasi kerja guru.
M $\rightarrow$ Y	0,275	Sedang (0,15–0,35)	Motivasi kerja memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja guru.
X $\rightarrow$ Y	0,027	Kecil (0,02–0,15)	Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru relatif kecil.

Berdasarkan Tabel 4.9 dan Tabel 4.10, dapat diketahui bahwa hasil pengujian koefisien jalur (path coefficient) dan ukuran efek (effect size/ f^2) menunjukkan variasi kekuatan pengaruh antarvariabel dalam model penelitian.

a. Jalur mediasi: X $\rightarrow$ Z

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja terbukti positif dan signifikan. Nilai T-statistic sebesar 8,789 jauh melebihi batas kritis 1,96, dengan nilai P-value sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien jalur (β) sebesar 0,649 menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Besarnya pengaruh tersebut diperkuat oleh nilai effect size (f^2) sebesar 0,727 yang termasuk kategori besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi motivasi kerja guru. Hal ini lingkungan kerja menjadi faktor yang dominan dalam meningkatkan motivasi kerja.

b. Jalur mediasi: $Z \rightarrow Y$

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru juga terbukti positif dan signifikan. Nilai T-statistic sebesar $5,827 > 1,96$ dan P-value sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Koefisien jalur (β) sebesar 0,526 mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Nilai effect size (f^2) sebesar 0,275 termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi tingkat kinerja guru di sekolah.

c. Jalur langsung: $X \rightarrow Y$

Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak terbukti signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistic sebesar $1,499 < 1,96$ dan P-value sebesar $0,134 > 0,05$, sehingga hipotesis pengaruh

langsung ditolak. Meskipun koefisien jalur (β) sebesar 0,165 menunjukkan arah hubungan yang positif, besarnya pengaruh tersebut relatif lemah dan tidak cukup kuat untuk menjelaskan perubahan kinerja guru secara langsung. Kondisi ini diperkuat oleh nilai effect size (f^2) sebesar 0,027 yang termasuk kategori kecil. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum mampu meningkatkan kinerja guru secara langsung, melainkan lebih efektif melalui peningkatan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini motivasi kerja berperan penting dalam meneruskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

3. Uji Mediasi

Uji Mediasi untuk menguji peran M sebagai mediator, dihitung indirect effect ($X \rightarrow M \rightarrow Y$). Signifikansi indirect effect diuji via bootstrapping ($p < 0,05$). Jika signifikan ($T > 1,96$) dan direct effect melemah saat M dimasukkan, maka M berperan mediator. Klasifikasi VAF (indirect/total effect): penuh ($>80\%$), parsial ($20-80\%$), tidak ada ($<20\%$).

Tabel 4. 23 Uji Mediasi

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Lingkungan Kerja (X) $\rightarrow$ Motivasi Kerja (Y) $\rightarrow$ Kinerja Guru (Y)	0.341	0.346	0.065	5.235	0.000

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung (specific indirect effect), diketahui bahwa jalur Lingkungan Kerja (X) $\rightarrow$ Motivasi Kerja (M) $\rightarrow$ Kinerja Guru (Y) memperoleh nilai koefisien sebesar 0,341 dengan nilai T-statistic sebesar 5,235 dan P-value sebesar 0,000. Nilai T-statistic yang lebih besar dari 1,96 dan P-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh tidak

langsung tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Perhitungan Variance Accounted For (VAF) dilakukan untuk mengetahui jenis mediasi yang terjadi, yaitu sebagai berikut:

- a. Indirect effect ($X \rightarrow M \rightarrow Y$) = 0,341
- b. Direct effect ($X \rightarrow Y$) = 0,165
- c. Total effect = $0,341 + 0,165 = 0,506$
- d. VAF = $0,341 / 0,506 = 0,674$ atau 67,4%

Nilai VAF sebesar 67,4% berada pada rentang 20%–80%, sehingga dapat dikategorikan sebagai mediasi parsial (*partial mediation*). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi sebagian besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, namun pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru masih tetap ada meskipun tidak signifikan secara statistik.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terbukti menjadi mediator parsial yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif cenderung meningkatkan motivasi kerja guru, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya melalui perbaikan lingkungan kerja, tetapi juga perlu diikuti dengan strategi yang mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi mekanisme penting yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Hipotesis Pertama

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

Berdasarkan hasil pengujian jalur langsung antara Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Guru (KG), diperoleh nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,165, nilai T-Statistics sebesar 1,499, dan P-Value sebesar 0,134. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja guru. Namun, karena nilai T-Statistics lebih kecil dari 1,96 dan P-Value lebih besar dari 0,05, maka pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Maka H1 ditolak, yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

b. Hipotesis Kedua

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja (X) dan Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,649, nilai T-Statistics sebesar 8,789, dan P-Value sebesar 0,000. Nilai koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki. Karena nilai T-Statistics lebih besar dari 1,96 dan P-Value lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh tersebut terbukti signifikan. Maka H2

diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

c. Hipotesis Ketiga

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien jalur (β) sebesar 0,526, nilai T-Statistics sebesar 5,827, dan P-Value sebesar 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena nilai T-Statistics lebih besar dari 1,96 dan P-Value lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh tersebut dinyatakan signifikan. Maka H3 diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

d. Hipotesis Keempat (Uji Mediasi)

H4: Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk mengetahui peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung (β) sebesar 0,341, nilai T-Statistics sebesar 5,235, dan P-Value sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja bersifat positif dan signifikan. Karena nilai T-

Statistics lebih besar dari 1,96 dan P-Value lebih kecil dari 0,05, maka H_4 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Maka lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

Tabel 4.24 Hasil Bootstrapping (Path Coefficients dan Indirect Effects)

Jalur	Original Sample (β)	Sample Mean	Std. Dev.	T-Statistics	P-Value	Keterangan
LK $\rightarrow$ KG	0,165	0,167	0,110	1,499	0,134	Tidak Signifikan
LK $\rightarrow$ MK	0,649	0,652	0,074	8,789	0,000	Positif Signifikan
MK $\rightarrow$ KG	0,526	0,528	0,090	5,827	0,000	Positif Signifikan
LK $\rightarrow$ MK $\rightarrow$ KG (indirect)	0,341	0,346	0,065	5,235	0,000	Positif Signifikan

Berdasarkan tabel diatas bahwa pengujian ini tidak hanya dilakukan melalui signifikansi pengaruh tidak langsung (indirect effect), tetapi juga melalui perhitungan Variance Accounted For (VAF). VAF digunakan untuk mengukur proporsi pengaruh total yang dimediasi oleh variabel mediator. Nilai VAF diperoleh dengan membandingkan besarnya pengaruh tidak langsung (indirect effect) terhadap pengaruh total (total effect). Hasil perhitungan VAF pada hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru disajikan pada tabel 4.22 berikut.

Tabel 4. 25 Perhitungan Variance Accounted For (VAF) – Uji Mediasi

Komponen	Nilai
Indirect Effect (LK $\rightarrow$ MK $\rightarrow$ KG)	0,341
Direct Effect (LK $\rightarrow$ KG)	0,165
Total Effect (LK $\rightarrow$ KG)	0,507

VAF = Indirect / Total Effect	$0,341 / 0,507 = 67,26\%$
Klasifikasi Mediasi	Mediasi Parsial (20% – 80%)

Berdasarkan Tabel 4.22, diperoleh nilai VAF sebesar nilai VAF sebesar 67,26% berada dalam rentang 20%–80%, sehingga diklasifikasikan sebagai mediasi parsial. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi sebagian besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, namun pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru tetap ada meskipun tidak signifikan secara statistik. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terbukti menjadi mediator parsial yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

Berdasarkan hasil pengujian mediasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja tidak secara langsung berdampak signifikan terhadap kinerja guru, tetapi terlebih dahulu meningkatkan motivasi kerja yang kemudian mendorong peningkatan kinerja guru. Hal ini sebagian besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru terjadi melalui mekanisme motivasi kerja dengan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hasil pengujian seluruh hipotesis penelitian, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung, maka disajikan rangkuman hasil uji hipotesis pada Tabel 4.23 berikut.

Tabel 4.26 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Penelitian

No.	Hipotesis	T-Stat	P-Value	Sig.	Keputusan
-----	-----------	--------	---------	------	-----------

H1	LK → KG (Langsung)	1,499	0,134	Tidak	Ditolak
H2	LK → MK	8,789	0,000	Ya	Diterima
H3	MK → KG	5,827	0,000	Ya	Diterima
H4	LK → MK → KG (Mediasi)	6,304	0,000	Ya	Diterima (Mediasi Parsial)

Berdasarkan rangkuman pada Tabel diatas, tiga dari empat hipotesis penelitian ini diterima. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Sementara itu, hipotesis yang menguji pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak terbukti signifikan sehingga ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Maka mekanisme pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro lebih banyak berlangsung melalui peningkatan motivasi kerja. Berdasarkan nilai VAF sebesar 67,26%, motivasi kerja dikategorikan sebagai variabel mediasi parsial (*partial mediation*) dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Islamiyah

Attanwir Bojonegoro

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru tidak terbukti. Meskipun guru merasakan lingkungan kerja yang cukup kondusif, kondisi tersebut belum mampu meningkatkan kinerja secara langsung.

Temuan ini sejalan dengan Herzberg's *Two-Factor Theory*, yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja termasuk hygiene factors. Faktor ini berfungsi menciptakan kenyamanan kerja dan mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak secara langsung meningkatkan motivasi maupun kinerja individu. Menurut Herzberg, peningkatan kinerja lebih dipengaruhi oleh motivator factors, seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang. Hal ini lingkungan kerja yang baik tidak secara otomatis menghasilkan kinerja yang tinggi apabila tidak mampu membangun motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini sekaligus menjelaskan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru lebih tepat terjadi melalui mekanisme mediasi, bukan melalui pengaruh langsung. Hal tersebut dibuktikan pada penelitian ini, di mana lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terlebih dahulu meningkatkan motivasi kerja,

kemudian motivasi tersebut mendorong peningkatan kinerja guru. Temuan ini mendukung konsep Herzberg bahwa hygiene factors menciptakan kondisi kerja yang mendukung, sedangkan motivator factors menjadi faktor yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Gazi et al., yang menyatakan bahwa hygiene factors lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan work engagement daripada terhadap kinerja secara langsung.¹¹⁷ Demikian pula penelitian Alrawahi et al. yang menjelaskan bahwa kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan organisasi lebih berfungsi mengurangi ketidakpuasan kerja, sedangkan peningkatan kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik.¹¹⁸ Temuan tersebut memperkuat bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja umumnya terjadi melalui variabel psikologis, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau keterikatan kerja.

Dalam konteks MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru lebih dipengaruhi oleh motivasi kerja dibandingkan kondisi lingkungan kerja itu sendiri. Karakteristik madrasah berbasis pesantren yang menanamkan nilai keikhlasan, amanah, dan pengabdian memungkinkan guru tetap menunjukkan kinerja yang baik meskipun kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya ideal. Oleh karena itu, implikasi dari penelitian ini adalah bahwa upaya meningkatkan kinerja guru tidak cukup dilakukan melalui perbaikan fasilitas atau lingkungan kerja semata, tetapi juga harus diikuti dengan strategi yang mampu

¹¹⁷ Gazi et al., "Mediation Effects of Engagement and Job Satisfaction between Herzberg's Theory and Performance: With Moderation Role of Abusive Supervision," *Cogent Business and Management* 12, no. 1 (2025), <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2528434>.

¹¹⁸ Samira Alrawahi et al., "The Application of Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation to Job Satisfaction in Clinical Laboratories in Omani Hospitals," *Heliyon* 6, no. 9 (2020): e04829, <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>.

meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan profesional, penguatan tanggung jawab, serta kepemimpinan yang suportif. Hal ini lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung, sedangkan motivasi kerja menjadi mekanisme utama yang mendorong peningkatan kinerja guru.

B. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs

Islamiyah Attanwir Bojonegoro

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berperan penting dalam membentuk dan meningkatkan motivasi kerja guru sebagai tenaga pendidik profesional. Semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh guru, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimiliki. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan semangat, komitmen, dan antusiasme guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor organisasi yang dapat memengaruhi perilaku dan sikap kerja individu dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini kualitas lingkungan kerja menjadi salah satu aspek strategis yang perlu diperhatikan oleh lembaga pendidikan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Herzberg melalui *Two-Factor Theory* yang menjelaskan bahwa kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan organisasi, supervisi, dan fasilitas kerja termasuk dalam kelompok hygiene factors.

Faktor-faktor tersebut tidak secara langsung menciptakan motivasi intrinsik, tetapi berfungsi sebagai prasyarat yang mampu mencegah munculnya ketidakpuasan kerja.¹¹⁹ Ketika guru merasakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung pelaksanaan tugas, mereka akan lebih mudah mengembangkan faktor-faktor motivator seperti pencapaian, tanggung jawab, pengakuan, dan aktualisasi diri. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menghambat munculnya motivasi kerja meskipun individu memiliki kemampuan yang baik. Kondisi ini terlihat pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa guru memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi ketika mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung aktivitas pembelajaran dan pengembangan profesional. Oleh karena itu, lingkungan kerja dapat dipandang sebagai fondasi penting bagi tumbuhnya motivasi kerja guru.

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup dimensi fisik dan nonfisik yang saling melengkapi. Dimensi fisik meliputi kondisi ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, keamanan, kenyamanan ruang kelas, serta ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran. Sementara itu, dimensi nonfisik mencakup hubungan kerja antar guru, komunikasi dengan kepala madrasah, dukungan organisasi, kerja sama tim, serta iklim kerja yang harmonis. Kedua dimensi tersebut berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung pelaksanaan tugas guru secara optimal. Ketika guru merasa dihargai, didukung, dan memiliki fasilitas kerja yang memadai, mereka cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi. Kondisi tersebut pada akhirnya mendorong peningkatan motivasi dalam melaksanakan tugas pendidikan secara profesional. Hasil penelitian

¹¹⁹ Azwanda, Hasri, and Shiron, "Model Dua Faktor Herzberg Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai."

ini juga mendukung konsep lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh alat kerja, metode kerja, kondisi fisik, dan hubungan sosial yang berada di sekitar individu dalam melaksanakan pekerjaannya.¹²⁰ Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman dan aman sehingga individu dapat bekerja secara efektif dan produktif. Pada konteks pendidikan, kondisi lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan guru untuk lebih fokus dalam melaksanakan proses pembelajaran, mengembangkan kreativitas mengajar, serta meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan kepada peserta didik. Temuan ini juga sejalan dengan pandangan Hasibuan yang menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, di mana lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berperan penting dalam membentuk motivasi individu. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja guru perlu didukung melalui pengelolaan lingkungan kerja yang berkualitas dan berkelanjutan.

Pada konteks MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru juga dipengaruhi oleh karakteristik lembaga pendidikan berbasis pesantren. Nilai-nilai keislaman yang tercermin dalam budaya kerja, seperti kebersamaan, musyawarah, saling menghormati, dan semangat pengabdian, membentuk lingkungan kerja nonfisik yang positif bagi guru. Budaya organisasi tersebut tidak hanya memperkuat hubungan sosial antarpegawai, tetapi juga mendorong tumbuhnya motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas pendidikan sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini lingkungan kerja pada madrasah tidak hanya memiliki dimensi fisik dan sosial,

¹²⁰ Suriyana, Sedarmayanti, and Zefriyenni, "Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi."

tetapi juga mengandung dimensi spiritual yang turut memengaruhi motivasi kerja guru. Keberadaan dimensi spiritual tersebut menjadi salah satu karakteristik khas yang membedakan lingkungan kerja pada lembaga pendidikan Islam dengan organisasi lainnya.

Temuan penelitian ini juga memperkuat teori Mangkunegara yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi.¹²¹ Motivasi kerja merupakan faktor internal yang berfungsi sebagai pendorong perilaku kerja, sedangkan lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang menciptakan kondisi pendukung dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja guru sehingga secara tidak langsung berpotensi mendorong peningkatan kinerja. Maka lingkungan kerja berperan sebagai faktor yang menciptakan kondisi kondusif bagi berkembangnya motivasi kerja. Motivasi yang tinggi kemudian menjadi energi psikologis yang mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan pendidikan. Hubungan tersebut menunjukkan adanya keterkaitan yang erat antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai penelitian empiris terkini. Penelitian oleh Yaqun Ma menunjukkan bahwa dukungan lingkungan organisasi dan sumber daya psikologis memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja (*work engagement*) guru, yang berkaitan erat dengan motivasi kerja.¹²² Berbagai hasil penelitian tersebut semakin memperkuat

¹²¹ Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan."

¹²² Yanfang Ma, "Boosting Teacher Work Engagement: The Mediating Role of Psychological Capital through Emotion Regulation," *Frontiers in Psychology* 14, no. August (2023): 1–14, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1240943>.

argumentasi bahwa lingkungan kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, harmonis, dan didukung oleh fasilitas yang memadai terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, komitmen organisasi, serta dedikasi guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Temuan ini mempertegas bahwa peningkatan motivasi kerja guru tidak cukup dilakukan melalui pendekatan individual semata, tetapi juga harus didukung oleh penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas. Oleh karena itu, pihak madrasah perlu menjadikan pengelolaan lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan sarana dan prasarana pendidikan, penguatan komunikasi organisasi, pengembangan budaya kerja kolaboratif, serta penciptaan iklim kerja yang berlandaskan nilai-nilai keislaman.

C. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang menggerakkan guru untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan, dan komitmen yang dimiliki dalam menjalankan proses pembelajaran. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa

kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan kompetensi profesional, tetapi juga dipengaruhi oleh dorongan psikologis yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Hal ini motivasi kerja dapat dipandang sebagai kekuatan internal yang menghubungkan potensi guru dengan pencapaian kinerja yang nyata dan berkelanjutan. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa peningkatan kualitas pendidikan tidak dapat dilepaskan dari upaya peningkatan motivasi kerja tenaga pendidik.

Temuan tersebut sejalan dengan teori Dua Faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa motivasi kerja terbentuk melalui faktor motivator (*motivator factors*) dan faktor pemeliharaan (*hygiene factors*).¹²³ Faktor motivator meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang yang mampu menciptakan kepuasan kerja sekaligus meningkatkan kinerja individu. Sementara itu, faktor pemeliharaan seperti supervisi, kondisi kerja, hubungan kerja, serta kompensasi berfungsi menjaga stabilitas psikologis pegawai agar terhindar dari ketidakpuasan kerja. Pada penelitian ini, indikator motivasi kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, tanggung jawab, supervisi, fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, serta hubungan rekan kerja menunjukkan bahwa guru memperoleh dorongan baik dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Keseimbangan kedua faktor tersebut menghasilkan motivasi kerja yang kuat sehingga mendorong guru untuk bekerja lebih disiplin, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas pendidikan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat relevansi teori Herzberg dalam menjelaskan perilaku kerja guru pada lingkungan pendidikan berbasis madrasah.

¹²³ Azwanda, Hasri, and Shiron, "Model Dua Faktor Herzberg Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai."

Selain mendukung teori Herzberg, temuan penelitian ini juga sejalan dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan yang menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga individu bersedia bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan organisasi.¹²⁴ Pada konteks pendidikan, guru yang memiliki motivasi tinggi akan berupaya mempersiapkan perangkat pembelajaran secara matang, melaksanakan pembelajaran dengan metode yang inovatif, serta melakukan evaluasi pembelajaran secara berkelanjutan. Motivasi kerja juga mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi profesional melalui pelatihan, seminar, maupun kegiatan pengembangan diri lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi bukan hanya memengaruhi semangat kerja, tetapi juga menentukan kualitas pelaksanaan tugas yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini teori Hasibuan memperoleh dukungan empiris melalui hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu determinan utama keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Masram, Abdul Malik Sayyidur Rohman, Cuk Triono Singgih, Mu'ah menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru madrasah.¹²⁵ Penelitian tersebut menegaskan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung

¹²⁴ Silvia Dwi Indriana, "Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 6, no. 1 (2025): 355–64, <https://doi.org/10.56910/gemilang.v6i1.3472>.

¹²⁵ Masram et al., "The Effect Of Work Motivation And Discipline On Teacher Performance At Public Junior High School 1 Lamongan," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 12, no. 1 (2023): 51–60.

menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas pembelajaran, administrasi, maupun pengembangan profesional. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan temuan tersebut karena sama-sama menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kualitas pelaksanaan tugas guru. Selain itu, penelitian Nur Adzidzah juga menemukan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru madrasah, dengan kontribusi pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kualitas kerja guru.¹²⁶ Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa motivasi kerja merupakan salah satu determinan penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pendidikan. Maka berbagai hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya konsistensi bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru pada berbagai jenis dan jenjang lembaga pendidikan, baik sekolah umum maupun madrasah.

Meskipun demikian, terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu. Sebagian penelitian sebelumnya lebih menekankan peran motivasi kerja yang bersumber dari faktor ekstrinsik seperti kompensasi, penghargaan, dan kondisi kerja. Sebaliknya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang bersumber dari nilai pengabdian, tanggung jawab moral, serta komitmen keagamaan memiliki kontribusi yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja guru. Perbedaan tersebut dapat dipengaruhi oleh karakteristik MTs Islamiyah Attanwir sebagai lembaga pendidikan berbasis pesantren yang menanamkan nilai-nilai religius secara intensif dalam budaya organisasinya. Lingkungan pendidikan

¹²⁶ Nur Adzidzah and Agus Yudiawan, "The Effect of The Effectiveness of Madrasah Head Leadership and Work Motivation on The Performance of Teachers in Special Regions: A Multi-Site Study on MI, MTs and MA Emeyodere Sorong City, West Papua," *Journal of Quality Assurance in Islamic Education (JQAIE)* 2, no. 2 (2022): 61–73, <https://doi.org/10.47945/jqaie.v2i2.677>.

yang sarat dengan nilai spiritual menyebabkan guru tidak hanya bekerja untuk memperoleh imbalan material, tetapi juga didorong oleh kesadaran moral dan tanggung jawab keagamaan. Oleh karena itu, motivasi intrinsik memiliki posisi yang lebih dominan dibandingkan motivasi ekstrinsik dalam menjelaskan variasi kinerja guru pada penelitian ini.

Hasil penelitian ini memberikan masukan penting bagi pengelola madrasah dalam merancang strategi peningkatan kinerja guru. Upaya peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja atau peningkatan kompensasi semata, tetapi juga perlu diarahkan pada penguatan motivasi intrinsik guru. Kepala madrasah dapat mengembangkan sistem penghargaan berbasis kinerja yang adil dan transparan, memberikan kesempatan pengembangan profesional secara berkelanjutan, serta menciptakan budaya kerja yang menghargai kontribusi guru. Selain itu, supervisi akademik perlu dilaksanakan secara konstruktif dengan pendekatan pembinaan dan pendampingan sehingga guru merasa didukung dalam menjalankan tugas profesionalnya. Penguatan nilai-nilai religius, etika profesi, dan komitmen pengabdian juga perlu menjadi bagian integral dalam program pengembangan sumber daya manusia di madrasah. Implementasi strategi tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja guru secara berkelanjutan sehingga berdampak langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu pendidikan. Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat teori Herzberg dan teori motivasi kerja yang menempatkan motivasi sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja individu. Maka penelitian ini memperluas pemahaman mengenai teori motivasi kerja dengan menambahkan perspektif nilai religius sebagai elemen yang relevan dalam konteks pendidikan Islam. Temuan ini dapat

menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model motivasi kerja yang mengintegrasikan faktor psikologis, organisasi, dan spiritual secara lebih komprehensif..

D. Peran Mediasi Motivasi Kerja dalam Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak secara otomatis meningkatkan kinerja guru, tetapi terlebih dahulu memengaruhi motivasi kerja yang kemudian menjadi faktor pendorong utama dalam peningkatan kinerja. Hal ini motivasi kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan guru, semakin tinggi motivasi kerja yang terbentuk, dan pada akhirnya semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas profesional. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai proses terbentuknya kinerja guru, khususnya pada lingkungan pendidikan Islam berbasis pesantren. Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru merupakan proses yang berlangsung secara bertahap melalui penguatan aspek psikologis individu.

Temuan tersebut sejalan dengan Herzberg's *Two-Factor Theory* yang menjadi landasan konseptual penelitian ini. Herzberg menjelaskan bahwa lingkungan kerja termasuk ke dalam hygiene factors yang berfungsi menciptakan rasa nyaman dan mencegah ketidakpuasan kerja, sedangkan motivasi kerja merupakan motivator factors yang secara langsung mendorong individu untuk

mencapai kinerja yang lebih tinggi. Berdasarkan teori tersebut, lingkungan kerja yang baik hanya menyediakan fondasi psikologis berupa rasa aman, kenyamanan, dan kepuasan dasar, tetapi belum cukup untuk menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak diikuti oleh munculnya motivasi kerja yang kuat.¹²⁷ Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat argumentasi Herzberg bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja berlangsung melalui pembentukan motivasi kerja sebagai faktor internal yang menggerakkan perilaku individu. Pada konteks MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro, lingkungan kerja yang harmonis, fasilitas yang memadai, serta hubungan interpersonal yang positif mampu membangkitkan motivasi guru untuk bekerja lebih profesional dan bertanggung jawab. Maka motivasi kerja menjadi variabel strategis yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rulianti, Nurpribadi, dan Amirudin menemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.¹²⁸ Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan tersebut memiliki kesamaan dengan hasil penelitian ini, yaitu sama-sama menempatkan motivasi kerja sebagai mekanisme psikologis

¹²⁷ Amzat et al., "Determining Motivators and Hygiene Factors among Excellent Teachers in Malaysia: An Experience of Confirmatory Factor Analysis."

¹²⁸ Erina Rulianti, Giri Nurpribadi, and Roni Amirudin, "Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4, no. 2 (2021): 963–73, <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458>.

yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Maka lingkungan kerja tidak hanya memberikan pengaruh secara langsung, tetapi juga membentuk dorongan internal yang mendorong individu bekerja secara lebih optimal. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menjelaskan bagaimana kondisi lingkungan kerja dapat diterjemahkan menjadi perilaku kerja yang produktif.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Mahatani, Yamin Noch, dan Pongtiku yang menemukan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai aparatur sipil negara.¹²⁹ Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada peran sentral motivasi kerja sebagai variabel intervening yang menjelaskan proses perubahan kondisi lingkungan kerja menjadi peningkatan kinerja. Namun demikian, terdapat perbedaan pada konteks penelitian. Perbedaan konteks tersebut menunjukkan bahwa mekanisme mediasi motivasi kerja tidak hanya berlaku pada organisasi birokrasi, tetapi juga relevan dalam lingkungan pendidikan yang memiliki karakteristik budaya dan nilai yang berbeda.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja. Hal ini pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja tidak terjadi secara langsung, melainkan

¹²⁹ Edy Kusnadi and Syahputra, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PG Pradjekan Bondowoso Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening."

melalui peningkatan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Temuan tersebut memiliki kesamaan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro mampu meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru. Kesamaan lainnya terletak pada peran lingkungan kerja nonfisik, seperti hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan organisasi yang mampu menciptakan kondisi psikologis yang mendukung tumbuhnya motivasi kerja.

Pada MTs Islamiyah Attanwir, motivasi kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan organisasi dan faktor profesional, tetapi juga diperkuat oleh nilai-nilai religius, semangat pengabdian, serta tanggung jawab moral sebagai pendidik. Kondisi ini menjadikan motivasi intrinsik guru lebih kuat sehingga proses mediasi yang terjadi tidak hanya didasarkan pada faktor organisasi, tetapi juga diperkuat oleh dimensi spiritual dan budaya pesantren yang menjadi karakteristik khas lembaga pendidikan Islam. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya religius dapat menjadi faktor penguat dalam hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Temuan penelitian ini juga memperlihatkan adanya karakteristik khas yang membedakannya dari sebagian penelitian terdahulu. Pada banyak penelitian sebelumnya, motivasi kerja umumnya dibentuk oleh faktor-faktor profesional dan material seperti penghargaan, promosi jabatan, maupun kompensasi finansial. Sebaliknya, pada penelitian ini motivasi kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, tetapi juga diperkuat oleh nilai-nilai religius, semangat pengabdian, dan tanggung jawab moral yang berkembang dalam

budaya pesantren. Nilai-nilai tersebut menjadikan motivasi intrinsik guru lebih kuat dan lebih stabil dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini memberikan arahan penting bagi pengelola madrasah dalam merancang kebijakan peningkatan kinerja guru. Peningkatan kualitas lingkungan kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui penyediaan fasilitas pembelajaran yang memadai, penciptaan hubungan kerja yang harmonis, serta pengembangan kepemimpinan kepala madrasah yang suportif dan apresiatif. Namun demikian, upaya tersebut harus disertai dengan program-program yang mampu meningkatkan motivasi kerja guru, seperti pemberian penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan profesional, supervisi akademik yang konstruktif, dan penguatan nilai-nilai spiritual dalam lingkungan kerja. Strategi tersebut penting karena perbaikan lingkungan kerja tanpa penguatan motivasi kerja berpotensi menghasilkan dampak yang kurang optimal terhadap peningkatan kinerja. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia di madrasah perlu dilakukan secara terpadu dengan memperhatikan aspek lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan. Secara teoritis, hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap Herzberg's *Two-Factor Theory* dalam konteks pendidikan Islam berbasis pesantren. Temuan penelitian membuktikan bahwa faktor lingkungan kerja berperan sebagai fondasi yang membangun kenyamanan dan kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja menjadi faktor yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja guru. Selain memperkuat teori Herzberg, penelitian ini juga mengembangkan pemahaman konseptual bahwa nilai-nilai religius dan budaya pesantren dapat memperkuat proses mediasi motivasi kerja. Maka model hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja

guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor organisasi, tetapi juga oleh faktor budaya dan spiritual yang melekat pada lembaga pendidikan Islam. Temuan ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel seperti komitmen organisasi, budaya pesantren, kepemimpinan transformasional, dan efikasi diri guru sebagai faktor yang berpotensi memperkuat hubungan tersebut.

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro, dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro. Kondisi lingkungan kerja yang baik belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal, seperti motivasi kerja, tanggung jawab, komitmen profesional, serta nilai-nilai pengabdian yang berkembang dalam budaya pesantren.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan semangat, antusiasme, dan dorongan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan tugas pembelajaran, mengembangkan kompetensi profesional, serta menjalankan tanggung jawab pendidikan secara optimal.
4. Motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro. Lingkungan kerja yang baik

mampu meningkatkan motivasi kerja guru, dan motivasi kerja tersebut selanjutnya mendorong peningkatan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru terjadi melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Maka motivasi kerja menjadi faktor kunci yang menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan implikasi teoretis dan praktis yang penting dalam pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Secara teoretis, penelitian ini memberikan dukungan empiris terhadap Herzberg's *Two Factor Theory* yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan hygiene factor yang berfungsi menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan mengurangi ketidakpuasan kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru, sehingga keberadaan lingkungan kerja yang baik belum tentu mampu meningkatkan kinerja apabila tidak disertai dengan faktor pendorong dari dalam diri guru. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Hasil ini memperkuat pandangan Herzberg bahwa faktor motivator, seperti penghargaan, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, memiliki peran yang lebih besar dalam mendorong individu untuk bekerja secara optimal. Maka penelitian ini memperkaya kajian mengenai peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja guru melalui peningkatan motivasi kerja.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bagi kepala madrasah, yayasan, pengelola madrasah, dan guru dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penyediaan fasilitas pembelajaran yang memadai, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif. Selain itu, peningkatan motivasi kerja guru perlu menjadi perhatian utama melalui pemberian penghargaan atas prestasi, pengakuan terhadap kontribusi guru, supervisi yang konstruktif, serta dukungan terhadap pengembangan profesional berkelanjutan. Bagi yayasan dan pengelola madrasah, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya berfokus pada penyediaan sarana dan prasarana, tetapi juga harus diarahkan pada penguatan faktor-faktor motivasional melalui program penghargaan, pembinaan karier, pelatihan berkelanjutan, dan peningkatan kesejahteraan guru. Sementara itu, guru perlu terus meningkatkan motivasi kerja melalui pengembangan kompetensi, peningkatan profesionalisme, serta penguatan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Adanya sinergi antara lingkungan kerja yang kondusif dan motivasi kerja yang tinggi, diharapkan kinerja guru dapat meningkat secara berkelanjutan sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran mediasi motivasi kerja pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru, namun tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, pihak madrasah perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang telah ada, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Perbaikan sarana dan prasarana pembelajaran, peningkatan kenyamanan ruang kerja, serta penyediaan fasilitas pendukung pembelajaran yang memadai perlu terus dilakukan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru. Selain itu, madrasah perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap upaya peningkatan motivasi kerja guru karena terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan berperan sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, peningkatan kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta menciptakan budaya kerja yang menghargai kontribusi setiap guru. Kepala madrasah juga diharapkan mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan komunikasi organisasi, serta menerapkan gaya kepemimpinan yang suportif dan partisipatif. Langkah tersebut dapat meningkatkan semangat kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas pembelajaran maupun tugas administratif.

2. Bagi Guru

Guru diharapkan terus meningkatkan motivasi kerja, baik yang berasal dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi yang tinggi akan mendorong

guru untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, kreatif, dan inovatif dalam melaksanakan proses pembelajaran. Guru juga perlu aktif mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, pelatihan, seminar, maupun Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai sarana untuk meningkatkan profesionalisme dan kualitas kinerja. Selain itu, guru perlu menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja serta berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan madrasah. Lingkungan kerja yang positif akan lebih mudah tercipta apabila seluruh guru memiliki komitmen untuk saling mendukung dan bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan madrasah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menggunakan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja guru. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala madrasah, kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, kompetensi guru, atau disiplin kerja. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas lokasi penelitian pada madrasah atau sekolah lain dengan karakteristik yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Selain itu, penggunaan metode campuran (*mixed methods*) dapat dipertimbangkan agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru.

DAFTAR RUJUKAN

- Adzidzah, Nur, and Agus Yudiawan. "The Effect of The Effectiveness of Madrasah Head Leadership and Work Motivation on The Performance of Teachers in Special Regions: A Multi-Site Study on MI, MTs and MA Emeyodere Sorong City, West Papua." *Journal of Quality Assurance in Islamic Education (JQAIE)* 2, no. 2 (2022): 61–73. <https://doi.org/10.47945/jqaie.v2i2.677>.
- Al-Khoirot. "“Terjemah Tafsir Ath-Thabari Lengkap PDF Bahasa Indonesia,”” Accessed June 16, 2026. <https://www.alkhoirot.org/2024/06/terjemah-tafsir-ath-thabari.html>.
- Al-Khoirot. "Terjemah Tafsir Ibnu Katsir - Terjemah Kitab Kuning.” Accessed June 13, 2026. <https://www.alkhoirot.org/2018/11/terjemah-tafsir-ibnu-katsir.html>.
- Alrawahi, Samira, Stina Fransson Sellgren, Salem Altouby, Nasar Alwahaibi, and Mats Brommels. "The Application of Herzberg’s Two-Factor Theory of Motivation to Job Satisfaction in Clinical Laboratories in Omani Hospitals." *Heliyon* 6, no. 9 (2020): e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>.
- Amin, Nur Fadilah, Sabaruddin Garancang, Kamaluddin Abunawas, Muhammadiyah Makassar, Islam Negeri, and Alauddin Makassar. "Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian" 14, no. 1 (2023): 15–31.
- Amzat, Ismail Hussein, Yahya Don, Sofian Omar Fauzee, Fauzi Hussin, and Arumugam Raman. "Determining Motivators and Hygiene Factors among Excellent Teachers in Malaysia: An Experience of Confirmatory Factor Analysis." *International Journal of Educational Management* 31, no. 2 (2017): 78–97. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2015-0023>.
- Atmaja, I Komang Sukendra And I. "Instrumen Peneletian,” 2020.
- Aurellia, Farah. "Intrinsic and Extrinsic Motivation of Fourth Grade Teachers at Muhammadiyah 1: Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Guru Kelas IV Di Muhammadiyah 1." *Journal of Islamic and Muhammadiyah Studies* 7, no. 2 (2025): 1–20.
- Azwanda, Yuri El Hanif, Salfen Hasri, and Shiron. "Model Dua Faktor Herzberg Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai." *Jurnal Studi Multidisipliner*

- 8, no. 12 (2024): 862–66.
<https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jsm/article/view/8095/9123>.
- Bariroh, Umi, Moh Anwar Salafudin, and Qasem Muhammadi. “Transformation of Teacher Evaluation in Improving the Quality of Community-Based Madrasah Education” 13, no. 2 (2025): 255–70.
- Bellaudi, Vinda Audhika, and Suryadi Suryadi. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) ULP Rayon Bandar Jaya.” *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI* 2, no. 1 (2022): 104–17.
<https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v2i1.1035>.
- Birokrasi, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi. “Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.” 2022.
- Buchari, Agustini, Guru Pada, Madrasah Aliyah, and Negeri Model Manado. “Peran Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran.” *Jurnal Ilmiah Iqra* 12 (2018): 1693–5705.
- Catrin Pauru, Anastasia D’Ornay, Riza Amalia Rifani. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* 6, no. 3 (2023): 142–50. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>.
- Cresswell JV, and Cresswell JD. “Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches,” 2022.
https://books.google.com/books/about/Research_Design.html?hl=id&id=Pr2VEAAAQBAJ.
- Dewi, Ika Sukma, Universitas Lambung Mangkurat, and Kota Banjarmasin. “The Influence of Instructional Leadership, Work Climate, and Work Motivation on Teachers’ Performance.” *Curricula: Journal of Curriculum Development* 4, no. 2 (2025): 1471–86.
- Dwi Any Wurjayanti, Sudharto, Fenny Roshayanti. “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP / MTs Di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang.” *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 9 (2020): 316–26.
- Dwi Magrita Kusuma Wardani, Hastin Umi Anisah. “The Effect of Perceived

- Organizational Support and Work Environment on Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction at BKN Regional VIII.” *Ilomata International Journal of Management* 7, no. 1 (2026): 420–37. <https://scholar.archive.org/work/sy63srah7bdsfaghtihpmxpqy/access/wayback/https://www.ilomata.org/index.php/ijjm/article/download/302/222>.
- Edy Kusnadi, and Hendra Syahputra. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PG Pradjean Bondowoso Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)* 2, no. 3 (2023): 424–40.
- Fauzyah, Nurul. “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah.” *MUNTAZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. September (2020): 44–54.
- Fransiska, Y, and Z Tupti. “Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...* 3, no. September (2020): 224–34. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>.
- Gazi, Md Abu Issa, Abdullah Al Masud, Md Emon, Mohammad Bin Amin, Amani AbdAlatti, Sukanta Biswas, Abdul Rahman bin S. Senathirajah, and Veronika Fenyves. “Mediation Effects of Engagement and Job Satisfaction between Herzberg’s Theory and Performance: With Moderation Role of Abusive Supervision.” *Cogent Business and Management* 12, no. 1 (2025). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2528434>.
- Ghozali, Imam, and Karlina Aprilia Kusumadewi. *SmartPLS 4.0:Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Untuk Penelitian Empiris*, 2023.
- H, Mulyasa. “Menjadi Guru Penggerak Merdeka Belajar.” Jakarta Timur: Bumi Aksara, 2021. https://books.google.com/books/about/Menjadi_Guru_Penggerak_Merdeka_Belajar.html?hl=id&id=0WAIEAAAQBAJ.
- Halim, Babul, and Iwan Suhardi. “Evaluation of Junior High School Teacher Performance : Planning , Implementation , and Evaluation of Learning” 12, no. 6 (2025): 1894–1905.
- Handayani, Sri, Siswoyo Haryono, and Fauziah Fauziah. “Upaya Peningkatan

- Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow.” *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi* 11, no. 1 (2020). <https://doi.org/10.18196/bti.111129>.
- Hani, Laily Syarifatul, and Mualif Agus Mawardi. “Analisis Manajemen Program Penilaian Kinerja Guru (PKG).” *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan* 6, no. 4 (2024): 4173–84.
- Hartini. “Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep).” Bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA, 2021.
- Hasibuan, and H.SP Malayu. “Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi.” *Jakarta: Bumi Aksara*, 2017, 275. https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=ZQk0tAEACAAJ.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>.
- Hasna, et al. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.” *Journal Mansion Manajemen And Business On Kebangsaan* 2, no. 1 (2025): 34–45. <https://doi.org/10.56358/japb.v2i1.70>.
- Herzberg, Frederick. “One More Time: How Do You Motivate Your Employees.” *Hbr* 6, no. 5 (1987): 76–86.
- Hidayah, Noor Riefma. “Peran Mediasi Komitmen Organisasional Dalam Pengaruh Antara Job Stress, Leader Member Exchange, Perceived Organizational Support, Dan Efektivitas Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Auditor Internal Pemerintah.” *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam* 1, no. 2 (2020): 129–54. <https://doi.org/10.24239/jiebi.v1i2.15.129-154>.
- Ihsan, Muhammad, Muhammad Idris, and Ahmad Jumarding. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMKN 5 Selayar.” *Journal of Economy Business Development* 3, no. 2 (2025): 227–34. <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i2.3259>.
- Ikhsan, Muhammad Deny, and I Wayan Gede Supartha. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja.” *E-Jurnal*

- Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 12, no. 09 (2023): 1839.
<https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i09.p15>.
- Indonesia, Peraturan Pemerintah Republik. “Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2021, 2013–15.
- Indonesia, Republik. “Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan,” 2022.
- Informasi, Pusat Data dan Teknologi. “Ikhtisar Data Pendidikan.” *Portal Data Pendidikan*, 2025.
- Juliandi, Azuar. “Modul Pelatihan: Structural Equation Model Dan Partial Least Square.,” 1–30, 2018. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>.
- Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. “Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 Tentang Jabatan Fungsional Guru Dan Angka Kreditnya.” *KemenPAN-RB*, no. 75 (2009): 31–47.
- Kristansi, Erlina. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja(Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota).” *Jurnal Ilmu Manajemen* 5, no. 5 (2017): 1–10.
- kumari, Joti, and Jai Kumar. “Influence of Motivation on Teachers’ Job Performance.” *Humanities and Social Sciences Communications* 10, no. 1 (2023): 1–11. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>.
- Lubis, Rahmah Putri, Fajar Pasaribu, and Zulaspan Tufty. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerfja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan.” *Jurnal AKMAMI* 2, no. 2 (2021): 258–72.
- Ma, Yanfang. “Boosting Teacher Work Engagement: The Mediating Role of Psychological Capital through Emotion Regulation.” *Frontiers in Psychology* 14, no. August (2023): 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1240943>.
- Madjid Abd. “Pengembangan Kinerja Guru.” *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*, 2016, 1–245.

https://books.google.com/books/about/Pengembangan_Kinerja_Guru_Melalui_Kompet.html?hl=id&id=B-ffEAAAQBAJ.

Mahardiana, Lina, Anik Herminingsih, and Khasdiah Dwidewi Setiyoningtyas.

“Efektivitas Kinerja Guru Pengabdian Di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah Ngatabaru.” *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)* 10, no. 3 (2024): 978–87. <https://doi.org/10.29210/020244554>.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.” Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017. <https://library.stik-ptik.ac.id>.

Mangkunegara, A.P. “Manajemen Kinerja Manusia.” In *Remaja Rosdakarya*. Bandung, 2017.

Maryani, Ani, Rochmad Fadjar Darmanto, and Anik Ariyanti. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Citra Abadi Sejati,” 2019, 101–9.

Masfufah, Nur Fazria ; Rindaningsih, Ida. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru: Literatur Review.” *ELSE (Elementary School Education Journal)* 8, no. 1 (2024): 244–52. <https://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/>.

Masram, Abdul Malik Sayyidur Rohman, Cuk Triono Singgih, and Mu’ah. “The Effect Of Work Motivation And Discipline On Teacher Performance At Public Junior High School 1 Lamongan.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 12, no. 1 (2023): 51–60.

Maulidin, Syarif. “Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Di Madrasah Tsanawiyah Bustanul Ulum Jayasakti.” *TEACHER: Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru* 4, no. 4 (2025): 180–89. <https://doi.org/10.51878/teacher.v4i4.4382>.

Maulidya, A. W., Kurniawan, R., Juwadelia, H., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. “Menumbuhkan Kinerja Melalui Motivasi Dan Kepuasan Kerja: Perspektif Teoritis Dan Strategi Praktis” 14 (2025): 6.

Muhammad Aldy Alamsyah, Miftahul Munir, Anita Sumelvia Dewi. “Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja Fisik , Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Terus Bergerak . Sebagai Negara

- Berkembang Dengan Penduduk Besar , Indonesia Memiliki UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri ”. Avrensa et Al .,.” *Kajian Ekonomi Dan Akuntansi Terapan*, no. September (2025).
- Mukhadasin, M, and Aos Kuswandi. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru.” *Sukma: Jurnal Pendidikan* 4, no. 1 (2020): 73–88.
- Muspawi, Mohamad, Muhammad Sofwan, Yantoro, Mulyadi, and Rosa Rina Septiana. “The Influence of Work Environment and Organizational Culture on Teacher Job Satisfaction in Supporting Economic Development in the Education Sector.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi* 9, no. 2 (2025): 562–76. <https://doi.org/10.22437/jiituj.v9i2.37378>.
- Mutia Sari, Habibur Rachman, Noni Juli Astuti, Muhammad Win Afgani, Rusdy Abdullah, and Siroj. “Explanatory Survey Dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif.” *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 1 (2023): 1–9.
- Nasar, Ismail, Sarwan, Wifqi Rahmi, Istifadah, Mohd Kasturi Nor Abd Aziz, and Partono. “Determinants of Teacher Motivation and Performance: Individual Characteristics, Job, and Organizational Climate.” *Munaddhomah* 6, no. 1 (2025): 99–121. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v6i1.1635>.
- Nikmatul, Husna. “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam.” *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* 1, no. 02 (2018): 98–103. <https://doi.org/10.36665/jusie.v1i02.139>.
- Novriani Gultom, Henny, and Nurmaysaroh. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 1, no. 2 (2021): 191–98. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>.
- Octavia, Desy dan Ari Anggraini. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Oleh Motivasi.” *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi Dan Pendidikan* 1, no. 12 (2022): 2849–62.
- Pajar, Jurnal, Kelly Angelly Hevardani, and Nurhizrah Gistituati. “Analysis of Policies on Teacher and School Principal Performance Management In Indonesia : A Literature Review” 9, no. November (2025): 818–27.
- Palyaky, Elis Novita, Conchita Valentina Latupapua, and Ferdy Leuhery. “Peran Mediasi Motivasi Pada Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kinerja Pegawai” 6,

- no. September (2023): 7100–7108.
- Pangarso, Astadi, and Vidi Ramadhyanti. “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung.” *KINERJA* 19, no. 1 (n.d.): 172–91.
- Permatasari, Selvia Annisa, Christophorus Indra Wahyu Putra, and Adi Wibowo Noor Fikri. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 284 Jakarta.” *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* 3, no. 1 (2025): 113–21.
- Purnomo, Eko, Dede Susilawati, and Cytra Sari. ““MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan’ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan” 3, no. 1 (2023): 101–10.
- Pusparani, Mellysa. “Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 4 (2016): 534–43.
- Rahmani, Dewi, Apridar Apridar, and Naufal Bachri. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Dan Kedisiplinan Sebagai Variabel Mediator Pada Smp Negeri Kota Lhokseumawe.” *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)* 6, no. 2 (2021): 24–35. <https://doi.org/10.29103/j-mind.v6i2.5253>.
- Rejeki, Sri. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Di Sekolah Dasar Negeri Sinduadi Timur Sleman.” Accessed December 22, 2025. <https://journal.uinsi.ac.id/index.php/SAJIE/article/view/2266/pdf>.
- Peraturan Undang-Undang. “Undang-Undang (UU) Tentang Guru Dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005.” *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor* 157, 2005, 2. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjWxrKeif7eAhVYfysKHcHWAOWQFjAAegQICRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.ojk.go.id%2Fid%2Fkanal%2Fpasar-modal%2Fregulasi%2Fundang-undang%2FDocuments%2FPages%2Fundang-undang-nomo>.
- Qur'an Kemenag, Kementerian Agama. “Tafsir Ringkas Al-Qur'an Al-Karim.”

- Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2022.
<http://quran.kemenag.go.id>.
- Peraturan Pemerintah, Kementerian Sekretariat Negara. "Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil." *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, 2019, 1–52.
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>.
- Rigianti, Henry Aditia. "Kendala Pembelajaran Daring Guru Sekolah Dasar Di Banjarnegara" 2 (2020): 1–9.
- Robert, and L Mathis John. "Changing Nature of Human Resource Management After You Have Read This Chapter , You Should Be Able to: HR Management Contributes To." *Workforce*, 2016, 156.
https://books.google.com/books/about/Human_Resource_Management.html?hl=id&id=M_cJAQAAMAAJ.
- Rulianti, Erina, Giri Nurpribadi, and Roni Amirudin. "Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 4, no. 2 (2021): 963–73.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.458>.
- Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM: Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama. Bandung, 2018. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=1193081>.
- Sedarmayanti. "Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ekonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerja," 2018.
- Silvia Dwi Indriana. "Analisis Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 6, no. 1 (2025): 355–64. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v6i1.3472>.
- Soetrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia," 2016.
https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=OhZNDwAAQBAJ&redir_esc=y.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D," 32:167–86. Bandung, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 2023.
- Supartini, Nani, Ayi Abdurrahman, Wiwin Winarni, and Iis Isnawati. *Systematic*

- Literature Review : Teacher Work Motivation and Its Impact on Performance in Elementary Schools.* Atlantis Press SARL, 2025.
<https://doi.org/10.2991/978-2-38476-450-1>.
- Suriyana, Nofsri, Sedarmayanti Sedarmayanti, and Zefriyenni Zefriyenni. “Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Pemediasi” 10, no. 1 (2024).
- Susan, Eri. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2019): 952–62.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.
- Susanto, Hary, Smk Negeri, Daha Selatan, Kab Hulu Sungai, and Selatan Kal-Sel. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan the Factors of Affecting the Performance of the Teachers’ of State Vocational High School.” *Jurnal Pendidikan Vokasi* 2, no. 2 (2012): 197–212.
- Syamsiah, Nurman Zakaria, Slamet Wahyudi, Adi Setiawan. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru.” *Ema* 3, no. 1 (2018): 1–13.
<https://www.researchgate.net/publication/343047028>.
- Syukur, Abdul, and Amar Sani. “The Influence of the Work Environment and Work Motivation on Teacher Performance in Senior High Schools , Junior High Schools , and Elementary Schools in Malimongan , Luwu Regency.” *Point of View Research Management* 7, no. 1 (2026): 97–103.
- Tarumingkeng, Rudy C. “Teori Dua Faktor Herzberg.” Rudyc e-press, 2025.
- Undang-Undang, Peraturan. “Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000.” *Peraturan Perundang-Undangan*, 2019.
- Wahyudi, Yuda Putra. “The Motivation And Their Effect On Teacher Performance: The Mediation Role Of Work Experience.” *Jurnal Aplikasi Manajemen* 21, no. 2 (2023): 427–38.
- Wardhana, Aditya, Anggri Puspita Sari, Limgiani, Endang Gunaisah, Suroso, Muhamad Mukhsin, Novi Yanti, et al. *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, Dan Penerapannya)*, Editor Hartini. CV. Media Sains Indonesia, 2020.
- Wardoyo. “The Analysis Of The Work Load Effect And Motivation on Employees Performance With Employee Training As Intervening Variables (Case Study

at the Head Office of the Directorate General of Railways).” *Jurnal Indikator* 5, no. 3 (2021): 16–33.

Windia, Lista; Andayani, Sutrisni; Susanto, Agus. “Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdn 4 Sukaraja Tiga Lampung Timur” 4, no. 2 (2024): 191–201.

Yumaroh, Mila, and Lili Andriani. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi.” *Scientific Journals of Economic Education* 1, no. 1 (2017): 76–84.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Survey

	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	: 880/Un.03.1/TL.01.04/04/2026	09 April 2026
Lampiran	: -	
Hal	: Izin Survey	

Kepada Yth.
Kepala MTS Attanwir Bojonegoro
di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

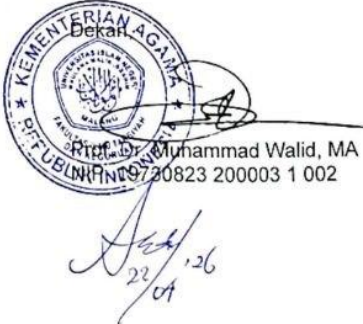
Dengan hormat, dalam rangka penyusunan proposal Skripsi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan (FITK) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, kami mohon dengan hormat agar mahasiswa berikut:

Nama : Nehla Wafirotn Nada
NIM : 220106110094
Tahun Akademik : Genap - 2025/2026
Judul Proposal : Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di MTS Attanwir Talun Bojonegoro

Diberi izin untuk melakukan survey/studi pendahuluan di lembaga/instansi yang menjadi wewenang Bapak/Ibu

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.


Dekan
Muhammad Walid, MA
NIP. 19720823 200003 1 002
22/04

Tembusan :

1. Ketua Program Studi MPI
2. Arsip

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian



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 : 945/Un.03.1/TL.01.04/04/2026
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

09 April 2026

Kepada Yth.
Kepala MTS Attanwir Kota Bojonegoro
di
Tempat

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	: Nehla Wafirotn Nada
NIM	: 220106110094
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Semester - Tahun Akademik	: Genap - 2025/2026
Judul Skripsi	: PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MTS ATTANWIR TALUN BOJONEGORO
Lama Penelitian	: April 2026 sampai dengan Juni 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 MPI
2. Arsip

Lampiran 3 Jawaban Surat Izin Penelitian



YAYASAN PONDOK PESANTREN ATTANWIR
MADRASAH TSANAWIYAH ISLAMIYAH ATTANWIR
 NSM : 121235220009 NPSN : 20582647 STATUS : TERAKREDITASI A
TALUN SUMBERREJO BOJONEGORO

Alamat: Jl. Raya Talun No. 220 Talun Sumberrejo Bojonegoro Telp (0353) 332008 Email: mtsislamiyahattanwir@gmail.com

Nomor : MTs/516/234/YPPA/IV/2026 Bojonegoro, 22 April 2026
 Lampiran :
 Perihal : Surat Balasan Izin Survey dan Penelitian

Kepada yang terhormat,
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Di –
 Tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Salam silaturahmi kami sampaikan, semoga Bapak senantiasa dalam lindungan Allah SWT dan selalu sukses dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Amin.

Sehubungan dengan surat nomor : 880/Un.03.1/TL.01.04/04/2026 tanggal 09 April 2026 perihal Izin Survei dan nomor : 945/Un.03.1/TL.01.04/04/2026 tanggal 09 April 2026 perihal Izin Penelitian untuk penyusunan skripsi mahasiswa:

Nama : Nehla Wafirotn Nada
 NIM : 220106110094
 Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Judul Skripsi : Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di MTs Attanwir Talun Bojonegoro"

dengan ini diberitahukan bahwa kami tidak keberatan dengan permohonan tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.



Lampiran 4 Angket Peran Motivasi

ANGKET PERAN MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTs ISLAMIAH ATTANWIR BOJONEGORO

A. Deskripsi Form

Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru di MTs Islamiyah Attanwir Bojonegoro. Semua jawaban Anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian. Silakan isi berdasarkan pengalaman dan pendapat pribadi Anda.

Skala jawaban:

- a. “ 5 = Sangat Setuju”
- b. “ 4 = Setuju”
- c. “ 3 = Netral/ Ragu-ragu”
- d. “ 2 = Tidak setuju”
- e. “ 1 = Sangat Tidak Setuju”

B. Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Usia :
- c. Pendidikan Terakhir :
- d. Masa Kerja :
- e. Mata Pelajaran yang Diampu :
- f. Status Kepegawaian :

g. Jumlah Jam Mengajar per Hari :

C. Kuesioner Penelitian

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
D.	Lingkungan Kerja (x)					
1.	Penerangan di ruang kerja saya cukup untuk mendukung kegiatan mengajar					
2.	Cahaya di lingkungan sekolah membantu saya bekerja dengan nyaman					
3.	Suhu udara di lingkungan sekolah membuat saya nyaman saat bekerja					
4.	Ventilasi udara di sekolah berfungsi dengan baik					
5.	Tingkat kebisingan di lingkungan sekolah tidak mengganggu pekerjaan saya					
6.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena suasana sekolah relatif tenang					
7.	Ruang kerja yang tersedia memungkinkan saya bergerak dengan leluasa					
8.	Tata letak ruangan sekolah mendukung aktivitas mengajar					
9.	Saya merasa aman selama menjalankan tugas di sekolah					
10.	Lingkungan kerja saya bebas dari potensi bahaya yang mengganggu aktivitas.					
11.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja di sekolah.					
12.	Komunikasi dan kerja sama antar guru di sekolah berjalan dengan baik.					
13.	Fasilitas pendukung pembelajaran di sekolah sudah memadai.					

14.	Sarana dan prasarana yang tersedia membantu saya dalam melaksanakan tugas mengajar.					
B.	Motivasi Kerja (Z)					
15.	Saya merasa bangga terhadap hasil kerja yang saya capai sebagai guru					
16.	Saya selalu berusaha meningkatkan prestasi dalam melaksanakan tugas mengajar.					
17.	Saya merasa hasil kerja saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atau rekan kerja.					
18.	Pengakuan atas kinerja saya membuat saya lebih semangat dalam bekerja.					
19.	Saya merasa memiliki tanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan.					
20.	Saya menyelesaikan setiap pekerjaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.					
21.	Kepala sekolah memberikan supervisi yang membantu meningkatkan kinerja saya.					
22.	Saya menerima umpan balik yang membangun dari kepala sekolah atas pekerjaan saya.					
23.	Fasilitas sekolah yang tersedia mendukung saya dalam melaksanakan tugas mengajar.					
24.	Kondisi lingkungan kerja di sekolah membuat saya nyaman dalam bekerja.					
25.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya sebagai guru.					
26.	Tunjangan yang diberikan sekolah mampu meningkatkan semangat kerja saya.					

27.	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja					
28.	Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					
C.	Kinerja Guru (Y)					
29.	Saya selalu memeriksa ulang hasil kerja saya untuk menghindari kesalahan kecil					
30.	Saya bekerja dengan teliti dalam menyelesaikan tugas mengajar					
31.	Saya menyelesaikan tugas dengan rapi					
32.	Hasil pekerjaan saya tersusun dengan baik					
33.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
34.	Saya mematuhi aturan dan ketentuan yang ditetapkan sekolah					
35.	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.					
36.	Hasil kerja saya sesuai dengan jumlah yang diharapkan.					
37.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.					
38.	Saya mampu mengatur waktu kerja secara efisien.					
39.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.					
40.	Volume pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target yang ditentukan.					
41.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan.					
42.	Saya berusaha memenuhi setiap tenggat waktu pekerjaan					

43.	Saya segera menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa menunda.					
44.	Saya menghindari kebiasaan menunda pekerjaan.					
45.	Saya selalu hadir dan melaksanakan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan					

Lampiran 5 Surat Rekomendasi Validasi Instrumen

CS
Dipindai dengan CamScanner

SURAT REKOMENDASI VALIDITAS INSTRUMEN

Telah melakukan validasi instrumen kuesioner untuk kepentingan penyusunan skripsi dengan judul:

Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Islamiyah Attanwir Talun Bojonegoro

Pada tanggal 27 Januari 2026 yang disusun oleh:

Nama : Nehla Wafirotn Nada

NIM : 220106110094

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Instansi : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Saya merekomendasikan bahwa instrumen ini (lingkari salah satu):

1. Sudah layak untuk penelitian tanpa revisi
2. Sudah layak untuk penelitian dengan syarat
3. Belum layak penelitian.

Catatan:

1. Sesuaikan urutan item indikator dan kuesioner
2. Perhatikan kata "dan", antara ruang kelas & ruang kerja.

Malang, 1 April 2026

Validator Instrumen



Walid Fajar Antariksa, MM
NIP. 198611212015031003

Lampiran 6 Biodata Responden

No.	Nama Lengkap	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Mata Pelajaran Yang Diampu	Status Kepegawaian	Jumlah Jam Mengajar Per Hari
1.	Suhadi	60	S1	> 10 Tahun	Qur'an Hadits	Guru Tetap Yayasan (GTY)	2
2.	Wahyu Hidayat	33	S1	> 10 Tahun	Akidah Akhlak	Guru Tetap Yayasan (GTY)	2
3.	Ahmad Luki Andriyanto	27	S1	< 1 Tahun	Matematika	Honorer	3
4.	Moch. Wahyudi Utomo, M.Pd	34	S2	> 10 Tahun	Sejarah Kebudayaan Islam	Guru Tetap Yayasan (GTY)	2
5.	Wasis Shodiqin	29	S1	1-5 Tahun	Bahasa Arab & Tahfidz	Guru Tetap Yayasan (GTY)	5
6.	Moch. Hamam	52	S1	> 10 Tahun	Ppkn	Guru Tetap Yayasan (GTY)	1
7.	Eko Margono	49	S1	> 10 Tahun	Bahasa Indonesia	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
8.	Januri, S. Pd.	52	S1	> 10 Tahun	Fiqih	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
9.	Muhammad Arifudin Mubarak	26	S1	1-5 Tahun	IPA	Guru Tetap Yayasan (GTY)	5
10.	Muntamam	53	S1	> 10 Tahun	IPS	Guru Tetap Yayasan (GTY)	2
11.	Agus Mujib Nasrulloh	51	S1	> 10 Tahun	B. INDONESIA	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
12.	Ahmad Mukarom, S. Pd.	36	S1	> 10 Tahun	Prakarya	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
13.	Imam Zunaidi	55	S1	> 10 Tahun	Seni Budaya	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
14.	Ahmad Lutfi F	30	S1	6-10 Tahun	Penjaskes	Guru Tetap Yayasan (GTY)	1
15.	Ali Rohmat	49	S1	> 10 Tahun	Bahasa Inggris	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
16.	Dzurrotun Nasihin	43	S1	> 10 Tahun	Bahasa Daerah	Guru Tetap Yayasan (GTY)	2

No.	Nama Lengkap	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Mata Pelajaran Yang Diampu	Status Kepegawaian	Jumlah Jam Mengajar Per Hari
17.	Ahmad Arizki Khikam	22	S1	1-5 Tahun	Ta'limul Muta'alim	Honoror	4
18.	Ahmad Asyif, S.Pd.I	52	S1	> 10 Tahun	Aqo'id	Guru Tetap Yayasan (GTY)	2
19.	Asrori	60	S1	> 10 Tahun	Tajwid	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
20.	Sucipto	49	S1	> 10 Tahun	Mahfudhot	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
21.	Fathul Arif, S.Kom.I, M.Pd	33	S2	> 10 Tahun	Khot	Guru Tetap Yayasan (GTY)	5
22.	Ahmad Shoim	50	S1	> 10 Tahun	Tafsir	Guru Tetap Yayasan (GTY)	2
23.	Qhaidul Mualim, S. Pd	40	S1	> 10 Tahun	Imla'	Guru Tetap Yayasan (GTY)	2
24.	Syaikhul Bakhri	58	S1	> 10 Tahun	Tarbiyah	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
25.	Nur Farid	31	S1	1-5 Tahun	Qur'an Hadits	Guru Tetap Yayasan (GTY)	1
26.	Nur Abidin S.Pd	53	S1	> 10 Tahun	Akidah Akhlak	Guru Tetap Yayasan (GTY)	5
27.	Drs. Sumarji	57	S1	> 10 Tahun	Fiqih	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
28.	Farhan Rosyidi	53	S1	> 10 Tahun	Sejarah Kebudayaan Islam	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
29.	Edi Subhan	57	S1	> 10 Tahun	Bahasa Arab	Guru Tetap Yayasan (GTY)	5
30.	Muhammad Iqbal Faruq	24	S1	1-5 Tahun	Ppkn	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
31.	Muhammad Nur Kholis	32	S1	1-5 Tahun	Bahasa Indonesia	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
32.	Abdul Halim Mujid	29	S1	< 1 Tahun	Matematika	Honoror	5
33.	Moh. Khafid	31	S1	1-5 Tahun	IPA	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3

No.	Nama Lengkap	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Mata Pelajaran Yang Diampu	Status Kepegawaian	Jumlah Jam Mengajar Per Hari
34.	Drs. Suraya	63	S1	> 10 Tahun	IPS	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
35.	Hidayat Ichwanudin Hasan	26	S1	< 1 Tahun	B. INDONESIA	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
36.	Ubaedillah Muchtar, S. Hum	26	S1	1-5 Tahun	Prakarya Dan B. Indonesia	Guru Tetap Yayasan (GTY)	5
37.	Moh. Abdi Rahmatullah	29	S1	1-5 Tahun	Seni Budaya	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
38.	Junaidi	51	S1	> 10 Tahun	Penjaskes	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
39.	Miftakhul Fauzi	35	S1	1-5 Tahun	Bahasa Inggris	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
40.	Yasir S. Pd. I	46	S1	1-5 Tahun	Bahasa Daerah	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
41.	Nur Hamid	56	S1	> 10 Tahun	Matematika	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
42.	Ali Fatchurrozi	48	S1	> 10 Tahun	Aqo'id	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
43.	M Achwan	35	S1	> 10 Tahun	Tajwid	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
44.	Muaddin	63	S1	> 10 Tahun	Mahfudhot	Guru Tetap Yayasan (GTY)	5
45.	Moch. Hamam	54	S1	> 10 Tahun	Khot	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
46.	Moetair	56	S1	> 10 Tahun	Tafsir	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
47.	Masrukhin	48	S1	> 10 Tahun	B. INDONESIA	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
48.	Hadi Mulyo	55	S1	> 10 Tahun	MATEMATIKA	Guru Tetap Yayasan (GTY)	1
49.	Sutiyar	55	S1	> 10 Tahun	Qur'an Hadits	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
50.	Moh. Subkhi	46	S1	> 10 Tahun	Akidah Akhlak	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3

No.	Nama Lengkap	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Mata Pelajaran Yang Diampu	Status Kepegawaian	Jumlah Jam Mengajar Per Hari
51.	Hisbul Mujtaba	41	S1	> 10 Tahun	Fiqih	Guru Tetap Yayasan (GTY)	5
52.	Mashuri	41	S1	> 10 Tahun	Sejarah Kebudayaan Islam	Guru Tetap Yayasan (GTY)	5
53.	Muhammad Machrus Salim	30	S2	6-10 Tahun	Bahasa Arab	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
54.	Samsul Anam, S Ag. S. Pd.	54	S1	> 10 Tahun	Ppkn	Honoror	3
55.	M Arinal Haq	28	S1	1-5 Tahun	Bahasa Indonesia	Honoror	3
56.	Musyaffa'	48	S1	> 10 Tahun	Matematika	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
57.	Usman	58	S1	> 10 Tahun	IPA	Guru Tetap Yayasan (GTY)	2
58.	M. In'am Rojabi	35	S1	6-10 Tahun	IPS	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
59.	Muh. Eko Kamaludin, S.Pd.I	43	S1	> 10 Tahun	MATEMATIKA	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
60.	Moh. Arif Ridwan	43	S2	> 10 Tahun	Prakarya	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
61.	Budiman	49	S1	> 10 Tahun	Seni Budaya	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
62.	Muhammad Al Abidullah	28	S1	1-5 Tahun	Penjaskes	Honoror	2
63.	Suhadi Prayitno.S. Pd.I.	56	S1	> 10 Tahun	Bahasa Inggris	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
64.	M.Abdul Aziz	25	S1	1-5 Tahun	IPA	Guru Tetap Yayasan (GTY)	1
65.	Ahmad Nashiruddin	35	S1	6-10 Tahun	IPS	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
66.	A. Z. Rifai	32	S1	6-10 Tahun	Aqo'id	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
67.	Mohammad Amin	60	S1	> 10 Tahun	IPS	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
68.	Muhammad Irsyadi	30	S1	1-5 Tahun	Mahfudhot	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4

No.	Nama Lengkap	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Mata Pelajaran Yang Diampu	Status Kepegawaian	Jumlah Jam Mengajar Per Hari
69.	Moh Gilang Krisnanda	21	S1	< 1 Tahun	Khot	Honoror	5
70.	Agus Eko Julianto	46	S1	> 10 Tahun	Tafsir	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
71.	Moch. Sholeh	55	S1	> 10 Tahun	Imla'	Guru Tetap Yayasan (GTY)	5
72.	Ahmad Nurhadi	28	S1	1-5 Tahun	IPS	Guru Tetap Yayasan (GTY)	5
73.	A.T Rahman	50	S2	> 10 Tahun	Qur'an Hadits	PNS	4
74.	Muhammad Fahrul Mubarrok	31	S1	6-10 Tahun	Akidah Akhlak	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
75.	Ali Hamdan, M. Ag	32	S2	1-5 Tahun	Fiqih	Honoror	4
76.	Muh. Akhsin Abdul Ghoni Ilmi Aminussajid	21	S1	< 1 Tahun	Sejarah Kebudayaan Islam	Honoror	3
77.	Abdulloh Zidni, M.Ag	43	S1	< 1 Tahun	Bahasa Arab	Guru Tetap Yayasan (GTY)	5
78.	Ahmad Yani, S.Pd.I	52	S1	> 10 Tahun	Ppkn	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
79.	Drs. H. Nur Hamid	30	S1	1-5 Tahun	Bahasa Indonesia	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
80.	Fatchurrohman, S.Ag., S.Pd, M.Ag	33	S1	> 10 Tahun	Matematika	Guru Tetap Yayasan (GTY)	1
81.	H. Bukhori, S.Pd	42	S1	> 10 Tahun	IPA Dan B. Arab	Guru Tetap Yayasan (GTY)	2
82.	H. M. Ilyas, S.Pd	39	S1	< 1 Tahun	IPS	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
83.	Imam Nasruddin, S.Pd	47	S1	> 10 Tahun	Geografi	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
84.	Khudlori, S.Pd.I	50	S1	< 1 Tahun	IPA	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3

No.	Nama Lengkap	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Mata Pelajaran Yang Diampu	Status Kepegawaian	Jumlah Jam Mengajar Per Hari
85.	Luqman Hakim, S.Pd	47	S1	> 10 Tahun	Seni Budaya	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
86.	M. Abdul Aziz, S.Pd	49	S1	6-10 Tahun	Matematika	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
87.	M. Nurdiansyah	37	S1	< 1 Tahun	IPS Dan Sejarah Kebudayaan Islam	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
88.	M. Sadji, S.Pd	40	S1	> 10 Tahun	B. INDONESIA	Guru Tetap Yayasan (GTY)	2
89.	Moch. Ichsan	44	S1	> 10 Tahun	IPA	Guru Tetap Yayasan (GTY)	2
90.	Moch. Khozen, S.Pd	38	S1	< 1 Tahun	IPS Dan B. Arab	Guru Tetap Yayasan (GTY)	3
91.	Moh. Luthfi, Sh, M.Pd	28	S1	< 1 Tahun	B. INDONESIA	Guru Tetap Yayasan (GTY)	2
92.	Muhammad Ali Muzakki, S.Hi	33	S1	1-5 Tahun	MATEMATIKA	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4
93.	Nur Cholis Ahmad, S.Pd	27	S1	> 10 Tahun	IPS	Guru Tetap Yayasan (GTY)	1
94.	Sujono, S.Pd	30	S1	< 1 Tahun	IPA	Guru Tetap Yayasan (GTY)	4

Lampiran 7 Distribusi Jawaban Responden Dan Tabulasi Data

1. Lingkungan Kerja (Variabel X)

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
1.	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3
2.	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
3.	4	4	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3
4.	2	2	4	2	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3
5.	2	1	3	1	2	2	1	3	2	3	2	2	1	2
6.	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5
7.	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
8.	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
9.	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
10.	3	3	4	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2
11.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13.	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	1	1	2	3

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
14.	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	5	4	4	4
15.	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
16.	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
17.	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	3
18.	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4
19.	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
20.	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
21.	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
22.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
24.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
25.	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26.	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	2
27.	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	2	2
28.	4	4	4	4	5	5	4	5	2	5	3	5	5	3
29.	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
30.	4	4	2	4	3	2	4	2	2	5	4	2	4	3
31.	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	2	4	4
32.	4	4	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2
33.	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4
34.	3	4	4	2	4	4	4	3	4	5	2	3	2	3
35.	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	3	4	3
36.	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3
37.	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3
38.	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5
39.	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	5
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41.	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
42.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43.	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4
44.	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4
45.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46.	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2
47.	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2
48.	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
49.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3
50.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51.	4	3	2	5	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3
52.	3	4	4	4	5	3	4	2	4	3	3	3	3	4
53.	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2
54.	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2
55.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3
56.	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
57.	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3
58.	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
59.	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	2
60.	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
61.	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	3
62.	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14
63.	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
64.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
65.	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2
66.	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2
67.	3	2	3	2	3	3	3	4	4	2	2	4	3	4
68.	4	4	4	5	4	5	5	5	2	4	3	4	4	3
69.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
70.	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
71.	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
72.	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3
73.	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
74.	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5
75.	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1
76.	2	3	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	3	2
77.	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
78.	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4
79.	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1
80.	4	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4
81.	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5
82.	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	4	2
83.	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5
84.	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3
85.	2	3	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1
86.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
87.	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3
88.	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1
89.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91.	2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1
92.	4	4	5	3	2	4	4	2	3	5	4	4	3	3
93.	5	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4
94.	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5

2. Kinerja Guru (Variabel Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17
1.	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	3
2.	3	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1
3.	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2
4.	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3
5.	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5
6.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
7.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8.	5	5	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
9.	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4
10.	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3
11.	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4
12.	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
13.	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3

14.	4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	2
15.	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	2	4
16.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
17.	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
18.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
19.	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2
20.	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4
21.	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
22.	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23.	3	2	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2
24.	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5
25.	4	5	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
26.	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
27.	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
28.	3	4	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2
29.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
30.	3	3	4	3	5	3	4	4	4	5	3	5	4	4	3	3	4
31.	4	4	2	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3
32.	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
33.	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3
34.	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
35.	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
36.	2	3	2	1	2	2	1	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2
37.	5	5	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4
38.	3	1	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	5
39.	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3
40.	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
41.	1	2	4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3
42.	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43.	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
44.	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45.	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	4	5
46.	1	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
47.	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3
48.	2	2	3	4	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3
49.	4	4	3	2	3	3	2	2	3	3	4	1	2	2	3	2	3
50.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51.	5	3	1	3	4	5	2	2	5	2	4	4	3	5	4	4	3
52.	4	4	3	3	3	4	2	3	5	4	3	3	3	3	2	4	3
53.	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1
54.	2	2	3	3	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5
55.	1	2	2	4	3	2	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4
56.	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	4
57.	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5
58.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
59.	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	4	2	3
60.	2	1	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4
61.	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2
62.	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
63.	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2
64.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65.	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
66.	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4
67.	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5
68.	3	4	2	4	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
69.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70.	1	1	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
71.	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3
72.	2	2	4	3	2	5	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4
73.	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
74.	5	5	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1

75.	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	4
76.	5	2	2	2	3	1	4	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2
77.	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
78.	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4
79.	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
80.	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
81.	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
82.	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3
83.	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84.	2	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4
85.	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
86.	5	5	4	4	3	3	4	2	4	4	3	2	5	4	4	4	4
87.	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
88.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
89.	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
90.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
91.	2	1	5	3	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
92.	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
93.	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3
94.	3	4	3	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5

3. Motivasi Kerja (Variabel Z)

Responden	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14
1.	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	4	3
2.	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
3.	2	2	2	1	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2
4.	4	5	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	2
5.	1	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
6.	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
7.	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
8.	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
9.	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
10.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
11.	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
12.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13.	2	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5
14.	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	3
15.	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
16.	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4
17.	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
18.	5	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5
19.	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	1	2	1	4
20.	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4
21.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22.	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
23.	5	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	5
24.	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3
25.	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
26.	2	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	4	2
27.	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
28.	5	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3
29.	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4
30.	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3
31.	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4
32.	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
33.	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
34.	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4

Lampiran 8 Hasil Analisis Variabel

1. Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja (X)

Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness	Cramér-von Mises p value
X1	1	MET	0	3.585	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.180	-0.995	-0.405	0.000
X2	2	MET	0	3.479	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.146	-0.990	-0.292	0.000
X3	3	MET	0	3.479	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.311	-1.060	-0.371	0.000
X4	4	MET	0	3.553	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.302	-1.024	-0.442	0.000
X5	5	MET	0	3.468	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.261	-0.969	-0.364	0.000
X6	6	MET	0	3.574	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.171	-0.491	-0.606	0.000
X7	7	MET	0	3.585	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.215	-0.847	-0.491	0.000
X8	8	MET	0	3.553	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.163	-0.668	-0.419	0.000
X9	9	MET	0	3.606	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.141	-1.216	-0.223	0.000
X10	10	MET	0	3.532	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.252	-1.078	-0.338	0.000
X11	11	MET	0	3.606	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.248	-1.094	-0.413	0.000
X12	12	MET	0	3.468	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.261	-0.976	-0.429	0.000
X13	13	MET	0	3.638	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.184	-0.801	-0.474	0.000
X14	14	MET	0	3.436	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.208	-0.882	-0.271	0.000

2. Hasil Analisis Variabel Kinerja Guru (Y)

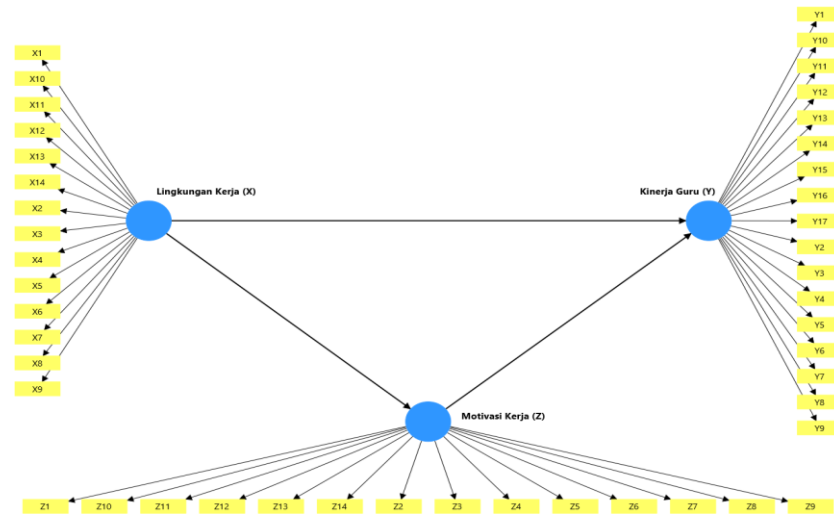
Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness	Cramér-von Mises p value
Y1	29	MET	0	3.617	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.195	-0.865	-0.472	0.000
Y2	30	MET	0	3.574	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.198	-0.930	-0.443	0.000
Y3	31	MET	0	3.628	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.263	-0.622	-0.615	0.000
Y4	32	MET	0	3.766	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.250	-0.241	-0.840	0.000
Y5	33	MET	0	3.734	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.222	-0.499	-0.683	0.000
Y6	34	MET	0	3.777	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.213	-0.319	-0.795	0.000
Y7	35	MET	0	3.681	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.205	-0.511	-0.620	0.000
Y8	36	MET	0	3.745	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.166	-0.509	-0.671	0.000
Y9	37	MET	0	3.809	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.151	-0.004	-0.892	0.000
Y10	38	MET	0	3.649	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.191	-0.476	-0.629	0.000
Y11	39	MET	0	3.702	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.165	-0.431	-0.625	0.000
Y12	40	MET	0	3.617	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.213	-0.507	-0.606	0.000
Y13	41	MET	0	3.713	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.163	-0.538	-0.653	0.000
Y14	42	MET	0	3.638	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.228	-0.674	-0.606	0.000
Y15	43	MET	0	3.670	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.143	-0.533	-0.581	0.000
Y16	44	MET	0	3.734	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.132	-0.153	-0.711	0.000
Y17	45	MET	0	3.702	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.201	-0.618	-0.600	0.000

3. Hasil Analisis Variabel Motivasi Kerja (Z)

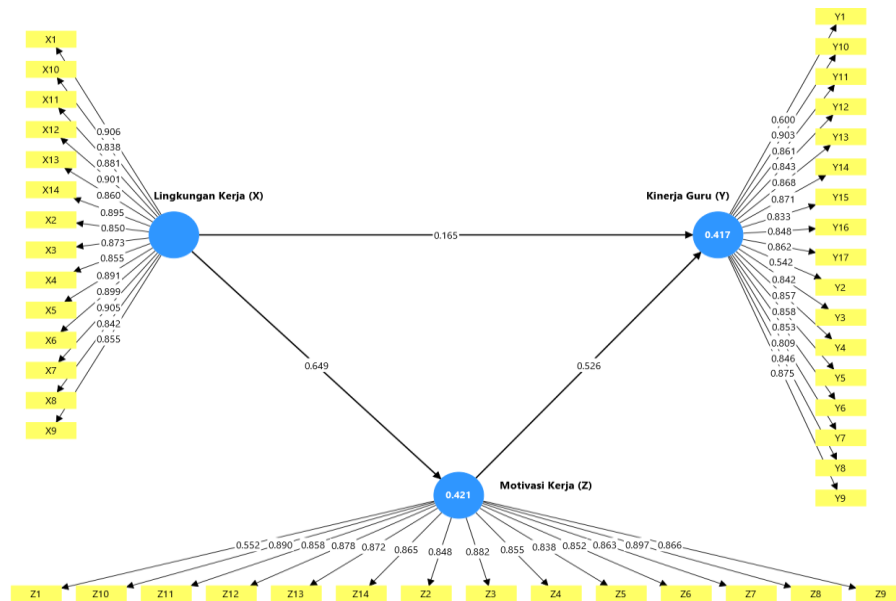
Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness	Cramér-von Mises p value
Z1	15	MET	0	3.628	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.148	-0.773	-0.554	0.000
Z2	16	MET	0	3.691	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.194	-0.597	-0.598	0.000
Z3	17	MET	0	3.543	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.217	-0.792	-0.460	0.000
Z4	18	MET	0	3.628	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.194	-0.357	-0.689	0.000
Z5	19	MET	0	3.606	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.113	-0.676	-0.484	0.000
Z6	20	MET	0	3.660	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.107	-0.570	-0.532	0.000
Z7	21	MET	0	3.596	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.133	-0.414	-0.576	0.000
Z8	22	MET	0	3.670	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.206	-0.651	-0.630	0.000
Z9	23	MET	0	3.596	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.114	-0.285	-0.644	0.000
Z10	24	MET	0	3.585	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.162	-0.774	-0.417	0.000
Z11	25	MET	0	3.553	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.182	-0.909	-0.326	0.000
Z12	26	MET	0	3.713	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.182	-0.657	-0.601	0.000
Z13	27	MET	0	3.596	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.197	-0.742	-0.533	0.000
Z14	28	MET	0	3.564	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.251	-0.914	-0.446	0.000

Lampiran 9 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

1) Model Struktural



2) Hasil Uji Outer Model



Lampiran 10 Uji Validitas

3) Uji Validitas (*Convergent Validity*)

a. Nilai *loading factor* Variabel Lingkungan Kerja (Variabel X)

Outer loadings - Matrix				Copy to Excel/Word	Copy to R
	Kinerja Guru (Y)	Lingkungan Kerja (X)	Motivasi Kerja (Z)		
X1		0.906			
X10		0.838			
X11		0.881			
X12		0.901			
X13		0.860			
X14		0.895			
X2		0.850			
X3		0.873			
X4		0.855			
X5		0.891			
X6		0.899			
X7		0.905			
X8		0.842			
X9		0.855			

b. Nilai *loading factor* Variabel Kinerja Guru (Variabel Y)

Outer loadings - Matrix				Copy to Excel/Word	Copy to R
	Kinerja Guru (Y)	Lingkungan Kerja (X)	Motivasi Kerja (Z)		
Y1	0.600				
Y10	0.903				
Y11	0.861				
Y12	0.843				
Y13	0.868				
Y14	0.871				
Y15	0.833				
Y16	0.848				
Y17	0.862				
Y2	0.542				
Y3	0.842				
Y4	0.857				
Y5	0.858				
Y6	0.853				
Y7	0.809				
Y8	0.846				
Y9	0.875				

c. Nilai *loading factor* Variabel Motivasi Kerja (Z)

Outer loadings - Matrix				Copy to Excel/Word	Copy to R
	Kinerja Guru (Y)	Lingkungan Kerja (X)	Motivasi Kerja (Z)		
Z1			0.552		
Z10			0.890		
Z11			0.858		
Z12			0.878		
Z13			0.872		
Z14			0.865		
Z2			0.848		
Z3			0.882		
Z4			0.855		
Z5			0.838		
Z6			0.852		
Z7			0.863		
Z8			0.897		
Z9			0.866		

4) Discriminant Validity

a. Fornell-Larcker Criterion

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion					Copy to Excel/Word	Copy
	Kinerja Guru (Y)	Lingkungan Kerja (X)	Motivasi Kerja (Z)			
Kinerja Guru (Y)	0.827					
Lingkungan Kerja (X)	0.507	0.875				
Motivasi Kerja (Z)	0.634	0.649	0.848			

b. Heteroit-Monotrait Ratio (HTMT)

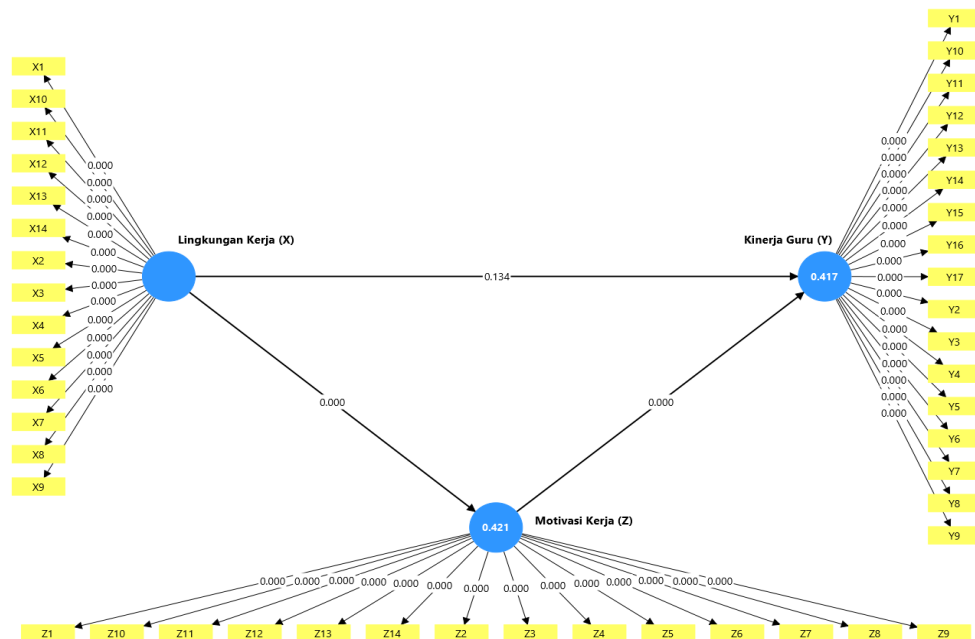
Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - List			Copy to Excel/Word	Copy to
	Heterotrait-monotrait r...			
Lingkungan Kerja (X) <-> Kinerja Guru (Y)	0.483			
Motivasi Kerja (Z) <-> Kinerja Guru (Y)	0.578			
Motivasi Kerja (Z) <-> Lingkungan Kerja (X)	0.655			

5) Uji Reabilitas

Construct reliability and validity - Overview					Copy to Excel/Word	Copy to R
	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...	Composite reliability (r...	Average variance extrac...		
Kinerja Guru (Y)	0.971	0.983	0.973	0.684		
Lingkungan Kerja (X)	0.976	0.977	0.979	0.766		
Motivasi Kerja (Z)	0.969	0.969	0.973	0.719		

Lampiran 11 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

1) Hasil Uji Inner Model



2) R-Square

R-square - Overview			Copy to Excel/Word	Copy to R
	R-square	R-square adjusted		
Kinerja Guru (Y)	0.417	0.404		
Motivasi Kerja (Z)	0.421	0.415		

3) Path-Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...)	T statistics (O/STDEV)	P values		
Lingkungan Kerja (X) -> Kinerja Guru (Y)	0.165	0.167	0.110	1.499	0.134		
Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z)	0.649	0.652	0.074	8.789	0.000		
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0.526	0.533	0.090	5.827	0.000		

4) Uji Mediasi

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...)	T statistics (O/STDEV)	P values		
Lingkungan Kerja (X) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Guru (Y)	0.341	0.346	0.065	5.235	0.000		

5) Effect size f^2

f-square - Matrix				Copy to Excel/Word	Copy to R
	Kinerja Guru (Y)	Lingkungan Kerja (X)	Motivasi Kerja (Z)		
Kinerja Guru (Y)					
Lingkungan Kerja (X)	0.027		0.727		
Motivasi Kerja (Z)	0.275				

Lampiran 12 Dokumentasi

1. Penyerahan Surat Penelitian



2. Penjelasan Pengisian Kuesioner di Kantor Guru



Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup



Nama : Nehla Wafirotn Nada
 NIM : 220106110094
 TTL : Bojonegoro, 13 Juli 2003
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
 Tahun Masuk : 2022
 Alamat Rumah : RT 07/RW 02 Ds. Talun Kec. Sumberrejo
 Kab. Bojonegoro
 Nomor HP : 088230250067
 E-mail : Platidell13@gmail.com
 Riwayat Pendidikan :
 - TK Attanwir (2009-2015)
 - MII Attanwir (2009-2015)
 - MTs Attanwir (2015-2018)
 - MAI Attanwir (2018-2021)