

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU**

(Studi Kasus di Pesantren Bina Insan Mulia).

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi S1-Manajemen



Oleh :

ABIB MAULANA

NIM.190111168

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON

2024/2025

LEMBAR PENGESAHAN
SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU
(Studi Kasus di Pesantren Bina Insan Mulia)

Diajukan Oleh :

Abib Maulana

190111168

Telah Disetujui Pada Tanggal :

1. **Dr. Pebi Kurniawan, M.M**
NIDN.0409058303 (.....)
Pembimbing I
2. **Tedi Kustandi, S.Sos., M.M**
NIDN.1121097901 (.....)
Pembimbing II
3. **Sahara. S.Ag., S.E., M.Si.**
NIDN.0426067301 (.....)
Penguji I
4. **Citra Faathir Widiana, S.E., M.M.**
Penguji II (.....)

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Cirebon

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Asep Gunawan, M.Si
NIDN. 0008086601

Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M
NIDN. 0408079101

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama lengkap : Abib Maulana

Nim : 190111168

Tempat/Tanggal Lahir : Cirebon, 14 November 1999

Program Studi : Studi Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyusun skripsi dengan judul ***Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di Pesantren Bina Insan Mulia)***.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila kemudian ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat dan limpahan rahmat-Nya. Peneliti dapat diberikan kesehatan dan kelancaran sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di Pesantren Bina Insan Mulia)”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program sarjana (S1) program studi Manajemen bidang kajian Pemasaran pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Penyusunan proposal skripsi ini peneliti banyak menemui beberapa kendala, namun berkat bantuan, motivasi, bimbingan dan do'a dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karenanya, tidak berlebihan apabila dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Arif Nurudin, MT., sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si., Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Bapak Dr. Pebi Kurniawan, M.M., selaku Dosen pembimbing I yang telah membimbing dalam pembuatan skripsi ini.

5. Bapak Tedi Kustandi, S.Sos., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dalam pembuatan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen pengajar, staff Akademik dan Karyawan Administrasi Keuangan di Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah memberikan bimbingan pembelajaran serta informasi dalam membantu penyelesaian skripsi dari awal sampai akhir.
7. Kedua orang tua, Abi dan Umi terimakasih untuk kasih sayang dan cintanya yang begitu besar kepada saya, terimakasih telah merawat saya, mendidik serta memberikan dukungan berupa do'a, motivasi, nasihat dan materi yang tidak akan pernah tergantikan.
8. Ayahanda KH. Imam Jazuli, Lc., M.A., dan Umi Hj Malika, S.Psi selaku pengasuh pesantren Bina Insan Mulia terimakasih untuk kasih sayang dan cintanya yang begitu besar kepada saya, mendidik serta memberikan dukungan berupa do'a dan beasiswa S1 kepada saya.
9. Ustadzah Siti Zahro, S.Pd.I terimakasih atas arahan, masukan, motivasi, dukungan yang ikhlas membantu proses perkuliahan dari awal hingga akhir.
10. Teman-teman Warguid Save Me yang senantiasa saling bertukar pikiran, saling support dan menyemangati hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang tulus ikhlas memberikan support, saran dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian. Aamiin.

Cirebon, 1 Agustus 2025

Abib Maulana

ABSTRAK

Maulana, Abib. 2025. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Studi Kasus Pondok Pesantren Bina Insan Mulia*. Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

Latar belakang masalah menunjukan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang masih kurang, sehingga kinerja guru belum maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru secara simultan Pada Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan studi kasus. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia yang berjumlah 40 orang (sampling jenuh). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji T dan uji F).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 76,5%, sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAKSI	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
1.1. Identifikasi Masalah	10
1.2. Batasan Masalah	10
1.3. Rumusan Masalah	10
1.4. Tujuan Penelitian	11
1.5. Manfaat Penelitian	11
BAB II TUJUAN TEORITIS	12
2.1. Uraian Teori	12
2.1.1. Motivasi	15
2.1.2. Lingkungan Kerja	17
2.1.3. Kinerja	18
2.2. Kerangka Berpikir	20
2.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru	20
2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	20
2.2.3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1. Metode Penelitian	22
3.2. Definisi Operasional Variabel	23
3.3. Populasi dan Sampel	25
3.4. Waktu dan Tempat Penelitian	27
3.4.1. Jadwal Penelitian	28

3.5. Teknik Analisis Data / Analisis Yang Digunakan.....	30
3.5.1 Uji Validitas dan Realibilitas	31
3.5.2. Analisis Koefisien Determinasi.....	34
3.5.3. Uji Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
4.1 Gambaran Umum Responden.....	37
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	38
4.2. Deskriptif Variabel Penelitian	38
4.2.1. Deskriptif Variabel Penelitian	39
4.2.2. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	41
4.2.3 Deskriptif Variabel Kinerja Guru.....	44
4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas	46
4.4. Pengujian Hipotesis.....	50
4.5. Uji Hipotesis.....	52
4.6. Pembahasan	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Motivasi Kinerja Guru di Pesantren Bina Insan Mulia	7
Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Lingkungan kerja Guru di Pesantren Bina Insan Mulia.....	8
Tabel 1. 3 Hasil Pra survey Kinerja Guru di Pesantren Bina Insan Mulia.....	9
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	23
Tabel 3. 2 Daftar Nama Guru Pesantren Bina Insan Mulia	25
Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian	28
Tabel 3. 4 Kategori Skala.....	30
Tabel 3. 5 Pengukuran Kategori	33
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Jenis Kelamin	38
Tabel 4. 3 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi	39
Tabel 4. 4 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja	41
Tabel 4. 5 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Guru	44
Tabel 4. 6 Validitas Variabel Motivasi	47
Tabel 4. 7 Validitas Variabel Lingkungan Kerja	47
Tabel 4. 8 Validitas Variabel Kinerja Guru	48
Tabel 4. 9 Pengukuran Kategori	49
Tabel 4. 10 Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	51
Tabel 4. 12 Uji Analisis Koefisien Determinasi	52
Tabel 4. 13 Hasil Uji T	53
Tabel 4. 14 Hasil Uji F.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Salah satu upaya untuk memenangkan persaingan global adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satunya melalui pendidikan. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas tersebut. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya kualitas tenaga pendidik. Guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan. Tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa banyak tergantung pada kemampuan mengajar guru.

Pendidikan merupakan faktor penting yang berperan pada pendidikan dan kemajuan bangsa. Kemajuan anak bangsa dapat menjadikan kualitas pendidikan yang baik dan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia. Salah satu hal yang menentukan kualitas sumber daya manusia itu sendiri adalah pendidikan. Pendidikan yang berkualitas sangat diperlukan untuk membentuk bangsa yang beradab sesuai dengan falsafah hidup suatu bangsa. Melalui pendidikan, manusia dapat memperoleh pengalaman yang bermakna bagi dirinya, masyarakat, atau pembangunan bangsa.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara”.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan manusia untuk mewujudkan sumber daya manusia yang lebih baik. Dengan demikian, salah satu usaha pemerintah untuk memajukan

suatubangsa yaitu dengan melakukan perbaikan untuk meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan secara menyeluruh. Tidak hanya pemerintah saja, melainkan seluruh bangsa wajib ikut berpartisipasi dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Melalui pendidikan, seseorang dapat mengenal dan mengembangkan segala aspek bentuk potensi dan bakat yang ada dalam dirinya demi menunjang kehidupan untuk masa depan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi keberhasilan kualitas pendidikan yaitu guru.

Guru memiliki peran penting dalam pendidikan, bahkan sumber daya pendidikan lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas atau mutu guru yang memadai. Dengan kata lain, guru merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas layanan dan hasil pendidikan. Sebagai salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, guru memiliki tugas dan tanggung jawab besar yang harus dilakukan. Tugas dan tanggung jawab guru tersebut secara formal tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen yaitu, “Guru adalah pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Notty (2021) Guru sebagai salah satu elemen manusia yang memainkan peran penting dalam usaha mengembangkan sumber daya manusia yang berpotensi dalam konteks pembangunan melalui proses pendidikan. Komponen 14 yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung dengan adanya guru yang profesional dan berkualitas.

Pertumbuhan sebuah negara dapat diindikasikan oleh keunggulan sumber daya manusianya. Dalam zaman globalisasi, sumber daya manusia memiliki kualitas tinggi menjadi sangat penting. Sehingga, tugas seseorang pendidik

sangatlah vital dalam meningkatkan mutu tenaga manusia di bidang pendidikan. Perkembangan peserta didik sangat tergantung pada peran seorang guru.

Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pendidikan harus bersamaan dengan peningkatan mutu atau kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan pernyataan yang telah dikemukakan mengenai guru, dapat disimpulkan bahwa guru adalah salah satu komponen yang memiliki pengaruh paling besar dalam proses dan hasil pendidikan yang berkualitas serta dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja sering dikaitkan dengan motivasi kerja seorang guru, sebab tugas guru di sekolah menjadi suatu komponen penting dalam pendidikan.

Marphudok dalam Pujiantoro et.al (2024) menyatakan motivasi adalah faktor yang memberikan dorongan pada seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sama-sama pentingnya, apakah itu datang dari kita sendiri atau lingkungan sekitar. Ketika setiap pribadi pengajar memiliki lingkungan kerja yang menguntungkan dan semangat yang tinggi maka akan menjadi faktor penting dalam harapan berupa upaya meningkatnya kinerja guru. Motivasi merupakan kekuatan yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam memengaruhi kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan. Semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi pula kinerjanya, begitupun sebaliknya. Apabila guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka mereka akan terdorong untuk meningkatkan kemampuannya sehingga hasil kerja yang diperoleh akan maksimal.

Selain motivasi, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh dorongan dan dorongan yang berasal dari dalam diri (intern) guru itu sendiri untuk berprestasi atau bisa disebut dengan lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya, karena lingkungan akan memengaruhi

kepuasan individu dalam bekerja. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dibagi dalam dua bagian (Rahman, 2017, hlm 47-48) dalam jurnal (Notty, 2021) yaitu lingkungan kerja fisik dan kerja non fisik Selain lingkungan kerja, kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh dorongan-dorongan yang berasal dari dalam diri (intern) guru itu sendiri untuk berprestasi atau bisa disebut dengan motivasi.

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Farisi & Pane (2021) mengungkapkan bahwa kinerja adalah sejauh mana seorang pegawai yang mampu mencapai tujuan dan memenuhi standar yang ditetapkan dalam menjalankan tugasnya. Pentingnya bimbingan dan dukungan yang diberikan kepada pegawai juga ditekankan dalam definisi ini, karena berbagai faktor ini dapat mempengaruhi kemampuan dan efektivitas seseorang dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan. Dengan demikian, kinerja merupakan ukuran yang penting dalam mengevaluasi kontribusi seseorang pegawai terhadap organisasi atau perusahaan.

Kaitannya dengan kinerja guru bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja guru memegang peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Semakin optimal kinerja guru dalam menjalankan tugasnya maka tujuan pendidikan yang diharapkan dapat semakin terealisasi. Hal mengenai kinerja guru juga dikemukakan oleh Susanto (2014) menyatakan, “Kinerja guru dapat diartikan sebagai prestasi, hasil, atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan oleh guru dalam melaksanakan tugas pendidikan atau pengajaran”. Susanto (2014) menjelaskan bahwa kinerja guru dapat dilihat pada saat proses pembelajaran di kelas yang meliputi proses persiapan hingga evaluasi. Dari beberapa pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah pencapaian yang diperlihatkan oleh guru dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat dilihat dari persiapan, saat melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas, dan mengevaluasinya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor yang berasal dari dalam (intern) maupun faktor yang berasal dari luar (ekstern). Kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Menurut laporan produktivitas International Labour Office (ILO) dalam Barnawi & Arifin (2017), hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki kinerja guru adalah menjamin agar guru dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Barnawi & Arifin (2017) bahwa guru dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain pemerintah harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi guru.

Pesantren Bina Insan Mulia merupakan Pesantren dengan bangunan etnik yang beraneka ragam, area yang luas dan jumlah santri lebih dari 2000, Bina Insan Mulia merupakan Pesantren berwajah etnik terbesar di Indonesia saat ini, Namun uniknya, meskipun mengedepankan Infrastruktur Etnik yg asri, Pesantren Bina Insan Mulia menerapkan sistem Pesantren berbasis sekolah dan Program Pendidikan yang modern dan kekinian. Terdapat 3 unit pendidikan di Pesantren Bina Insan Mulia, yaitu: SMP IT, SMK Jurusan Broadcast Pertelevisian, Teknik Komputer Jaringan, Keperawatan serta Madrasah Aliyah Unggulan Bertaraf Internasional. Ketiga unit pendidikan tersebut menerapkan sistem dan program unggulan yang sesuai dengan kebutuhan zaman.

Pesantren Bina Insan Mulia Cirebon, terus berinovasi melakukan terobosan-terobosan untuk menciptakan generasi-generasi masa depan yang unggul. Inovasi terpenting yang dilakukan pesantren ini adalah menciptakan sebuah sistem pendidikan pesantren berbasis program Berdiri pada tahun 2013 lalu, Pesantren yang diasuh KH. Imam Jazuli ini memiliki tujuh program unggulan yang merupakan program unggulan pesantren. Ketujuh program tersebut antara lain program Tahsin Al-Qura'an Bimaqu, Tahfizh Al-Qur'an Bimaqu, Fiqih Bimaku, Bahasa Arab Bimaku, Qiroatul Kutub, English Bimaku, dan Program Eksak. Program ini disusun secara efektif, efisien, sistematis dan sesuai dengan karakter anak masa kini era milenial yang inginnya serba cepat. Program Tahsin

misalnya, anak-anak yang sudah selesai di Program Tahsin akan berlanjut ke program tahfidzul qur'an. Pendidikan di Pesantren Bina Insan Mulia memiliki kurikulum yang berbeda dari segi kurikulum pemerintah dimana pesantren kami mempunyai system dan berbentuk target seperti yang sudah di sampaikan di atas bahwa pesantren kami berbasis program. target-target pesantren tidak akan tercapai jika dari para guru dan pengurus tidak berkerjasama dengan baik. Kinerja guru dan penurus akan menjadi acuan pertama tercapainya target target pesantren.

Pesantren Bina Insan Mulia yang memiliki banyak perbedaan dengan pesantren lain, yang mana didalamnya tersedia sekolah lanjutan dari sekolah menengah pertama sebagai basis untuk mengasah bakat dan keterampilan dalam berbagai bidang tertentu yang berbasis kepesantrenan. Pesantren merupakan tempat atau sumber mencari ilmu yang dituntut untuk meningkatkan kualitas pendidikan agar 5 menciptakan generasi berprestasi dan mempersembahkan pelayanan pendidikan yang lebih baik untuk masyarakat. Kualitas pendidikan tentunya tergantung pada kualitas tenaga pengajar/guru yang akan menjadi penentu kinerjanya di sebuah lembaga pesantren. Mencari solusi tentang kinerja tenaga pengajar tampaknya tuntutan saat ini untuk memberikan pendidikan terbaik bagi masyarakat. Oleh karena itu motivasi dan lingkungan kerja adalah beberapa bagian yang menjadi faktor penentu keberhasilan.

Pada dasarnya Pondok Pesantren Bina Insan Mulia sudah ada menerapkan motivasi dan lingkungan kerja yang cukup baik, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif berubah terus menerus sehingga tak jarang ditemukan guru yang tidak menjalankan tugasnya sesuai aturan yang ditetapkan.

Pesantren sebagai lembaga organisasi yang di dalamnya terdapat beberapa komponen yang dijalankan oleh ustadz, ustadzah, guru, kepala sekolah, maupun siswa dalam rangka meningkatkan kualitas santri dan siswa dalam belajar. Kyai, kepala sekolah dan staff ustadz/ustadzah merupakan faktor intern yang berperan penting yang menjadi penentu keberhasilan pendidikan di sekolah, karena mutu ditentukan bagaimana input dan output dalam proses yang ada di sekolah tersebut.

Setiap guru belum tentu bersedia menggerakkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga membutuhkan adanya dorongan agar seseorang mau menggunakan potensinya untuk bekerja. Berdasarkan penjelasan di atas agar lebih mengetahui rendahnya kondisi yang terjadi di perusahaan, maka penulis melakukan pra survey terhadap 40 Guru di Pesantren Bina Insan Mulia sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Hasil Pra Survey Motivasi Guru di Pesantren Bina Insan Mulia

No	Dimensi/Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
	Balas Jasa					
	Saya bekerja karena membalas jasa ke Pesantren	7 Orang (20%)	15 Orang (43%)	4 Orang (11%)	6 Orang (17%)	3 Orang (9%)
	Kondisi Kerja					
	Kondisi Kerja di Pesantren Sudah Memadai	4 Orang (10%)	16 Orang (40%)	7 Orang (17%)	10 Orang (25%)	3 Orang (8%)
	Fasilitas Kerja					
	Fasilitas kerja yang ada di pesantren sudah memadai	7 Orang (17%)	20 Orang (50%)	3 Orang (7%)	5 Orang (13%)	5 Orang (13%)
	Prestasi Kerja					
	Di Pesantren saya sudah berprestasi	6 Orang (15%)	19 Orang (47%)	4 Orang (10%)	10 Orang (25%)	1 Orang (3%)
	Pengakuan Dari Atasan					
	Saya sudah mendapatkan pengakuan dari Pesantren	4 Orang (9%)	21 Orang (47%)	9 Orang (20%)	5 Orang (11%)	6 Orang (13%)
	Pekerjaan Itu Sendiri					
	Pekerjaan sebagai Guru di Pesantren atas dasar keinginan sendiri	6 Orang (15%)	18 Orang (46%)	5 Orang (13%)	5 Orang (13%)	5 Orang (13%)
	Rata-rata	(5,6%)	(18,1%)	(5,3%)	(6,8%)	(3,8%)

Sumber: Hasil Pra Survey 2024

Dilihat dari hasil pra survey variabel Motivasi Guru di Pesantren Bina Insan Mulia, masih terdapat banyak responden yang menjawab tidak setuju dengan rata-rata sebesar 18,1%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa para Guru masih banyak tidak setuju terhadap Motivasi Guru yang ada di Pesantren Bina Insan Mulia. Uno (2020) mengemukakan, “Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku”.

Tabel 1. 2

Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja Guru di Pesantren Bina Insan Mulia

No	Dimensi/Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
	Lingkungan Kerja Fisik					
	Peralatan yang ada di pesantren sudah memadai	5 Orang (12%)	21 Orang (52%)	9 Orang (23%)	2 Orang (5%)	3 Orang (8%)
	Lingkungan Kerja Non Fisik					
	Kualitas Udara dan Pencahayaan di Pesantren sudah memadai	6 Orang (15%)	14 Orang (35%)	7 Orang (17%)	10 Orang (25%)	3 Orang (8%)
	Rata-rata	(5,5%)	(17,5%)	(8%)	(6%)	(3%)

Sumber: Hasil Pra survey 2024

Dilihat dari hasil pra survey variabel Lingkungan Kerja Guru di Pesantren Bina Insan Mulia, masih terdapat banyak responden yang menjawab tidak setuju dengan rata-rata sebesar 17,5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa para Guru masih banyak tidak setuju terhadap Lingkungan Kerja Guru yang ada di Pesantren Bina Insan Mulia.

Barnawi & Arifin (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai faktor situasional yang memiliki pengaruh dengan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tabel 1. 3
Hasil Pra survey Kinerja Guru di Pesantren Bina Insan Mulia

No	Dimensi/Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
	Kualitas					
	Saya sudah menjaga kualitas dalam mengajar	5 orang (12%)	15 orang (37%)	8 orang (20%)	7 orang (18%)	5 orang (13%)
	Kuantitas					
	Saya megajar beberapa kelas di pesantren	9 orang (22%)	17 orang (42%)	6 orang (15%)	5 orang (13%)	3 orang (8%)
	Penggunaan Waktu dalam Bekerja					
	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin dalam mengajar	6 orang (15%)	19 orang (47%)	7 orang (17%)	5 orang (13%)	3 orang (8%)
	Kerja Sama Dengan Orang Lain dalam Bekerja					
	Saya bekerja sama dengan sesame guru dalam mengajar	5 Orang (12%)	20 orang (50%)	3 orang (7%)	7 orang (18%)	5 orang (13%)
	Rata-rata	(6,25%)	(17,75%)	(6%)	(6%)	(4%)

Sumber: Hasil Pra survey 2024

Dilihat dari hasil pra survey variabel Kinerja Guru di Pesantren Bina Insan Mulia, masih terdapat banyak responden yang menjawab tidak setuju dengan rata-rata sebesar 17,75%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa para Guru masih banyak tidak setuju terhadap Kinerja Guru yang ada di Pesantren Bina Insan Mulia.

Rachmawati & Daryanto (2013) menjelaskan bahwa kinerja merupakan 18 tingkat keberhasilan dan kemampuan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU STUDI KASUS DI PONDOK PESANTREN BINA INSAN MULIA”**.

1.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

- a. Motivasi Pada Guru Pondok Pesantren Bina Insan Mulia masih kurang.
- b. Lingkungan Kerja Pada Guru Pondok Pesantren Bina Insan Mulia masih kurang.
- c. Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada Guru Pondok Pesantren Bina Insan Mulia masih kurang sehingga membuat Kinerja Guru masih kurang maksimal

1.2. Batasan Masalah

Mengingat permasalahan yang ada sangat luas, dan supaya penulis akan lebih terarah, maka penulis melakukan pembatasan masalah, adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Terbatas pada masalah Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.

1.3. Rumusan Masalah

- a. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Bina Insan Mulia?
- b. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Bina Insan Mulia?
- c. Apakah Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh Kinerja Guru secara simultan Pada Pondok Pesantren Bina Insan Mulia?

1.4. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru secara simultan Pada Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak, adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini, baik yang bersifat melanjutkan atau melengkapi.

2. Bagi Perusahaan/Instansi:

- a. Penelitian ini dapat memberi sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi mengenai Motivasi dan Lingkungan Kerja.
- b. Untuk memberikan informasi tambahan yang berhubungan untuk meningkatkan pengetahuan tentang Kinerja Guru.

BAB II TUJUAN TEORITIS

2.1. Uraian Teori

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Objek Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	DitaAnggrayni, Hery Sawiji, Susantiningrum Volume 2 No 2 Tahun 2018	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Smk Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupate Wonogiri	Motivasi (X1) Lingkung an Kerja (X2) Kinerja Guru (Y)	Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, Terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru
2	Chairul Anam Vol. 4, No. 1, Juni 2018	Pengaruh Motivasi, Kompetens, Kepemimpi nan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	Sekolah Menengah Kejuruan	Motivasi (X1) Kompeten si (X2) Kepemim pinan (X3) Lingkunga n Kerja (X4) Disiplin Kerja (X5) Kinerja Guru (Y)	Secara parsial motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

3	Pratiwi Indah Sari Volume 1 Nomor 1 Tahun 2018	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	SMK NEGERI 10 MUARO JAMBI	Motivas i(X1) Lingkun g an Kerja (X2) Kinerja Guru (Y)	Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi.
4	Ahmad Saputra, Johan Volume 28. No.1 Juni 2017	Pengaruh Motivasi, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohus odo Medan	Motivas i(X1) Stress Kerja (X2) Lingku ngan Kerja (X3) Kinerja Guru (Y)	Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. Stres Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. Motivasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan.
5	Eliyanto Volume 3, Nomor 1, Mei 2018	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	SMA Muhammad iyah di Kabupaten Kebumen	Motivasi (X1) Lingkun g an Kerja (X2) Kinerja Guru (Y)	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen

6	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi Vol. 4 No. 1 Januari 2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dinas Sosial Kabupaten Jember	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Budaya Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	variabel motivasi kerja, membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel lingkungan kerja, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel budaya kerja, membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Arinka Dwi Azahra, Dwiayu Nabila Putri Vol. 02 No. 04 (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	terhadap 3 (tiga) artikel	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Guru (Y)	Secara parsial motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan diketahui bahwaterdapat pengaruh signifikan antara motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru
8	Abd. Rahman, Fakhruddin, Burhanuddin, Firman Volume 07, Nomor 02, Agustus 2020	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai	Smp Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Guru (Y)	motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan guru pada SMP Negeri 2 Balaesang Kabupaten Donggala.

9	Melania Erni, John EHJFoEh, Edwar Efendi Silalahi Vol 4, No 1, September 2022	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkung an Kerja (X3) Kinerja Guru (Y)	Motivasi memengaruhi positif signifikan bagi kinerja guru. Disiplin Kerja memengaruhi positif signifikan bagi kinerja guru. Lingkungan kerja memengaruhi positif signifikan bagi kinerja guru
10	Soleh Sofyan, Dodi Prasada, Irfan Rizka Akbar No.2a, hal.44-55 Desember-2020	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru	SMP/MTs Muhammad iyah Cabang Sawangan	Motivasi (X1) Lingkung an Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Guru (Y)	secara simultan antara variabel motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah cabang Sawangan tergolong kuat.

2.1.1. Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerjanya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi dapat diartikan sebagai konsep yang dapat digunakan untuk menggerakkan individu agar memulai dan berperilaku secara langsung sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemimpin. Motivasi juga dapat diartikan sebagai proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sesuai keinginan mengarahkannya. Begitu juga motivasi sumber daya manusia adalah menunjukkan arah dan tujuan tertentu yang dilakukan oleh manusia untuk berperan aktif mengambil jalan yang dituntut untuk memastikan bahwa manusia tersebut menuju dan bergerak ke arah yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu usaha seseorang yang bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Widyaningrum, 2019).

Motivasi kerja guru adalah dorongan yang berasal dari dalam atau luar yang menggerakkan manusia untuk melaksanakan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab.

B. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) dimensi motivasi kerja adalah:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman, dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi.
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

C. Indikator Motivasi Kerja

Uno (2017) mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja antara lain:

1. Kinerjanya tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya;
2. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit; dan Seringkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien.

D. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Supardi (2014:19) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru yaitu:

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial

8. Iklim kerja
9. Sarana prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi.

2.1.2. Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut sendarmayati (dalam Haze & Eri, 2020) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Widyaningrum (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama karyawan. Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

B. Dimensi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2007) berpendapat lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Sedarmayanti (2007) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja non fisik

Sedarmayanti (2007) menjelaskan bahwa lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun dengan semua rekan kerja.

C. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi:

1. Lingkungan kerja fisik

- a. Peralatan kerja
- b. Suasana kerja

2. Lingkungan kerja non fisik

- a. Hubungan dengan atasan
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Hubungan dengan bawahan.

2.1.3. Kinerja

A. Pengertian Kinerja

Rachmawati & Daryanto (2013) menjelaskan bahwa kinerja merupakan 18 tingkat keberhasilan dan kemampuan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Rachmawati & Daryanto (2013) menjelaskan bahwa kinerja merupakan ungkapan kemajuan yang dimiliki seseorang atas dasar pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

B. Dimensi Kinerja

Mangkunegara (2005), menyatakan bahwa ada 4 dimensi penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas yang dihasilkan
2. Kuantitas yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu
4. Kerjasama.

C. Indikator Kinerja

Menurut Putra (2016) indikator Kinerja adalah:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Inisiatif dalam mengembangkan ide-ide
4. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan
5. Melaksanakan tugas tanpa bantuan rekan kerja
6. Wawasan karyawan mengenai pekerjaan
7. Menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja

D. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Supardi (2014) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru yaitu:

1. Sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja

9. Sarana prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi.

2.2. Kerangka Berpikir

Kerangka konseptual ialah penjelasan bagaimana suatu teori yang digunakan mungkin dihubungkan dengan unsur-unsur yang peneliti telah tentukan untuk menjadi perhatian. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu, Kinerja Guru (Y), dan variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

2.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Uno (2017) mengemukakan, “Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku”. Dorongan ini berasal dari diri individu untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dirinya sendiri.

Dalam penelitian Dita Anggrayni , Hery Sawiji , Susantiningrum yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,634 > 0,274$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima pada taraf signifikansi 5%.

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Barnawi & Arifin (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai faktor situasional yang memiliki pengaruh dengan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam penelitian Chairul Anam yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai signifikansi sebesar

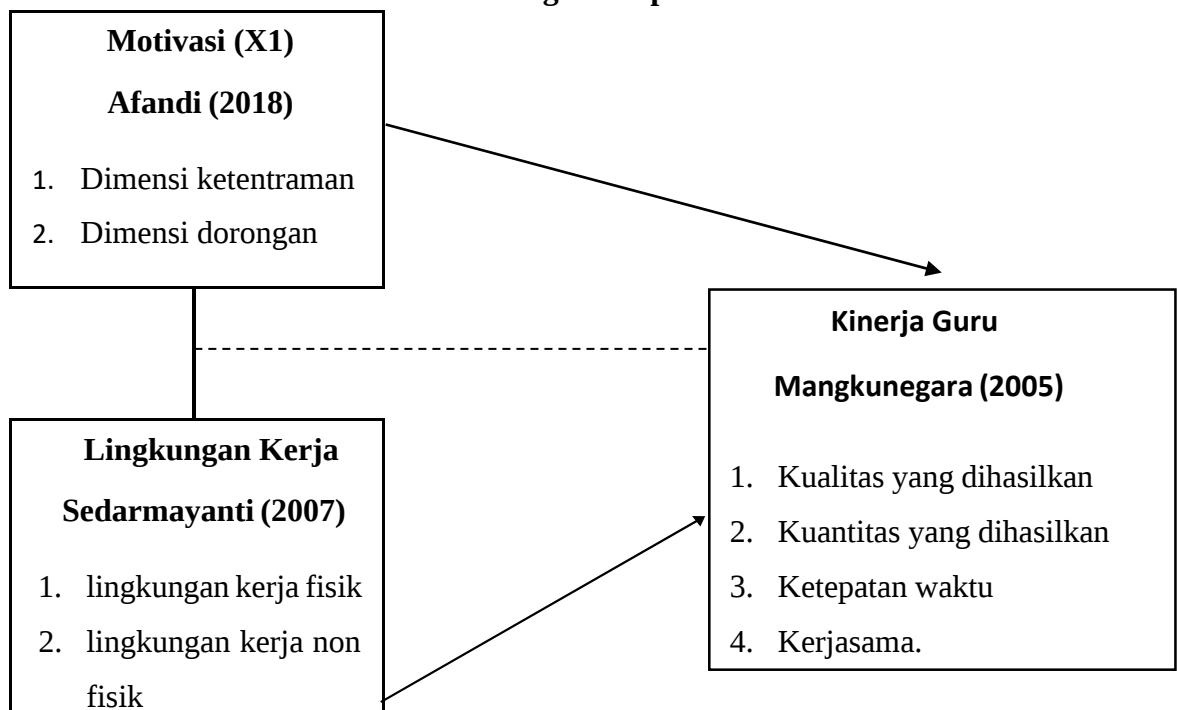
0,000 artinya Sig. < 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,635. Dengan demikian pengujian hipotesis diterima atau terbukti.

2.2.3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Banyak penelitian sebelumnya mengklaim bahwa karakteristik ini memiliki dampak substansial yang menunjukkan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru saling terkait. Ada banyak sekali penelitian tentang Kinerja Guru, termasuk penelitian yang dilakukan Pratiwi Indah Sari (2018) menunjukan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dari kerangka pemikiran di atas, struktur konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Untuk menguji pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh secara parsial Motivasi terhadap Kinerja Guru.

H2: Terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.

H3: Terdapat pengaruh secara simultan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data dengan tujuan atau kegunaan tertentu. Data yang diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk mengungkapkan, menggambarkan, hingga menyimpulkan hasil pemecahan dari suatu masalah melalui cara tertentu sesuai dengan prosedur penelitiannya.

Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai metode penelitian, bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, namun juga dapat mengembangkan bidang keilmuan yang digeluti. Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan. Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang memandang realitas/gejala/phenomena itu dapat di klasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat.

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui atau mengukur tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Di Pesantren Bina Insan Mulia. Variabel penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini dibagi menjadi dua variabel utama, yaitu variabel bebas (X) yang terdiri dari motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), Sedangkan variabel terikat (Y) terdiri dari satu variabel, yaitu kinerja guru.

3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian/obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Sugiyono (2022) Menguraikan variabel independen ialah variabel yang menjadi penyebab perubahan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Sugiyono (2022) menyebutkan Variabel terikat adalah variabel yang ada sebagai akibat dari pengaruh variabel bebas. Karena ada variabel bebas, maka variabel terikat adalah yang menerima akibat atau menjadi akibat. Pada penelitian yang dijadikan variabel terikatnya ini adalah kinerja guru (Y).

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	NK	Skala
Motivasi (X1)	Uno (2017) mengemukakan, “Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku”. Dorongan ini berasal dari diri individu untuk melakukan sesuatu sesuai	Afandi (2018)	Uno (2017)		
		Dimensi ketentraman			
		Senang	Usaha	1	Likert
		Nyaman	Kemampuan	2	Likert
		Bersemangat	Umpan Balik	3	Likert
		Dimensi Dorongan			
		Dapat bekerja dengan sebaik mungkin		4	Likert

	dengan dirinya sendiri.				
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu, kelompok maupun organisasi. Lingkungan jika ditata dengan baik maka akan dapat menjadi keadaan/kondisi yang bernilai positif dalam membangun dan mempertahankan sifat positif (Heryati & Muhsin 2014).	Sedarmayanti (2007)	Sedarmayanti(2007)		
		Lingkungan kerja fisik	Peralatan kerja	5	Likert
			Suasana kerja.	6	Likert
		Lingkungan kerja non fisik	Hubungan dengan atasan	7	Likert
			Hubungan dengan rekan kerja	8	Likert
			Hubungan dengan bawahan.	9	Likert
Kinerja Guru (Y)	Rachmawati & Daryanto (2013)	Mangkunegara (2005)	Putra (2016)		
	menjelaskan bahwa kinerja merupakan ungkapan kemajuan yang dimiliki seseorang atas dasar pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.	Kualitas yang dihasilkan	Kualitas hasil kerja	10	Likert
		Kuantitas yang dihasilkan	Kuantitas hasil kerja	11	Likert
		Ketepatan waktu	Inisiatif dalam mengembangkan ide-ide	12	Likert
		Kerjasama.	Loyalitas karyawan terhadap perusahaan	13	Likert
			Melaksanakan tugas tanpa bantuan rekan kerja	14	Likert
			Wawasan karyawan mengenai pekerjaan	15	Likert

			Menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja	16	Likert
--	--	--	--	----	--------

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2022) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia yang berjumlah 40 orang.

Tabel 3. 2

Daftar Nama Guru Pesantren Bina Insan Mulia

NO	NAMA	PENDIDIKAN	ASAL
1	Siti Zahro S.Pd.I	S1	Cirebon
2	Nur Afufah S.Mat	S1	Cirebon
3	Syifa Fauzi Karimah S.Sos	S1	Bandung
4	Siti Apiya S.Pd.I	S1	Cirebon
5	Mardiana S.Pd	S1	Cirebon
6	Eis Nurzakiah M.Pd	S1	Cirebon
7	Nihayatul Amelia L.c	S1	Cirebon
8	Wilail Maulia hanna S.Pd	S1	Cirebon
9	Wiji Astuty S.Pd	S1	Cirebon
10	Nina Mutmainnah S.Mat	S1	Cirebon
11	Mukarromah M.Si	S1	Cirebon
12	Irma Melati S.Pd	S1	Cirebon

13	Natiah Nur Aropah S.Hum	S1	Cirebon
14	Arum Sanjayanti M.Pd	S2	Cirebon
15	Melita S.Pd	S1	Cirebon
16	Pipit Damayanti S.Pd	S1	Cirebon
17	Cumiati S.Pd	S1	Cirebon
18	Syifa Fauziah S.Pd	S1	Cirebon
19	Aan Anisah S.Pd	S1	Cirebon
20	Endah Fuaziah S.Pd	S1	Cirebon
21	Filia Yunita S.Pd	S1	Cirebon
22	Rini Nuraeni S.Pd	S1	Cirebon
23	Naela nur maulida S.Pd	S1	Cirebon
24	Siti zubaedah S.Pd	S1	Cirebon
25	Siti khodijah S.Pd	S1	Cirebon
26	Laely Rizky Yusvie S.Pd	S1	Cirebon
27	Ima Siti Maryam S.Pd	S1	Cirebon
28	Vita Zahrotul Jannah S.IP	S1	Jambi
29	Sumirah S.Pd	S1	Cirebon
30	Yudi Permana S.Pd.I	S1	Cirebon
31	Saiful Mustajab S.Pd.I	S1	Cirebon
32	Abdurrohman S.Pd.I	S1	Cirebon
33	Manawabillah S.Ag	S1	Cirebon
34	Lili toyibin S.E.M.Pd	S2	Cirebon
35	Ma'mun Aziz M.Pd	S2	Cirebon
36	Hasyim as'ari S.Pd.I	S1	Cirebon
37	Mansur Casyono S.Pd.I	S1	Cirebon
38	Abdul Haris S.Si	S1	Cirebon
39	Syamsul Arifin S.kep	S1	Cirebon

40	Andri Hermawan S.Mat	S1	Cirebon
----	----------------------	----	---------

Sumber: Pesantren Bina Insan Mulia

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian.

Sampel pada penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2022) sampling jenuh yaitu teknik menentukan sampel apabila seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian atau dapat disebut juga dengan sensus dalam lingkup kecil. Oleh sebab itu, sampel dalam penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang berjumlah 40 orang

3.4. Waktu dan Tempat Penelitian

- a. Waktu penelitian : Waktu dalam penelitian ini dimulai pada bulan September sampai Februari 2024.
- b. Tempat penelitian : Pondok Pesantren Bina Insan Mulia, Jl. KH. Anas Sirojuddin, Cisaat, Dukupuntang, Cirebon, West Java 4565

3.4.1. Jadwal Penelitian

Tabel 3. 3

Jadwal Penelitian

NO	Jenis Kegiatan	2023-2024																							
		September				Oktober				November				Desember				januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Survei																								
2	Penyusunan Proposal Skripsi																								
3	Pengumpulan Data																								
4	Penyusunan Bab 1-3																								
5	Revisi Bab 1-3																								
6	Sidang Uji Proposal																								
7	Penyebaran Kuisisioner																								
8	Pengolahan Hasil Kuisisioner																								
9	Penyusunan Bab 4-5																								
10	Sidang Skripsi																								

Teknik Pengumpulan Data

Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2022), pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting)/survey atau lain-lain. Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, pra survey wawancara, kuesioner, dan gabungan ketiganya.

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2022).

Mengumpulkan data dengan mengirim pertanyaan untuk diisi oleh responden, dilakukan dengan menyebarkan form kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan meliputi penilaian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Penggunaan kuesioner bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan serta mendukung penelitian.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model skala likert. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Untuk mengukur variabel diatas digunakan skala likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Sumber: Sugiyono (2022)

Dengan gambaran tabel dan masing-masing memiliki nilai seperti berikut :

Tabel 3. 4 Kategori Skala

Interval	Kategori
4,21 - 5,00	Sangat Baik
3,41 - 4,20	Baik
2,61 – 3,40	Cukup
1,81 – 2,60	Tidak Baik
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik

Sumber: (Sugiyono 2022)

Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

3.5. Teknik Analisis Data / Analisis Yang Digunakan

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

3.5.1 Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono,2022). Dalam uji validitas setiap pertanyaan/pernyataan diukur dengan menghubungkan jumlah/total dari masing-masing pertanyaan/ pernyataan dengan jumlah/total keseluruhan tanggapan pertanyaan/pernyataan yang digunakan dalam setiap variabel.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel} \rightarrow$ “Valid”
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel} \rightarrow$ “Tidak Valid”

Dalam menentukan r_{hitung} , digunakan nilai yang tertera pada baris *Pearson Correlation*. Sedangkan untuk menentukan nilai r_{tabel} menggunakan rumus N-2, dimana N adalah banyaknya responden.

b. Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2022), “Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Reliabilitas adalah *indeks* yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban dari kuisioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Demikian juga kuisioner sebagai alat ukur harus mempunyai reliabilitas yang tinggi. Perhitungan reliabilitas hanya bisa dilakukan jika kuisioner tersebut sudah valid. Dengan demikian harus menghitung validitas dahulu sebelum menghitung reliabilitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak

perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas kuisisioner adalah dengan metode *cronbach's alpha*. Kuisisioner dikatakan reliabel, jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,05.

Bila suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dengah hasil yang pengukuran yang relatif konsisten, maka alat ukur tersebut reliabel. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 0,05. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 0,05 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Juga sebaliknyaam jika semakin rendah koefisien reliabilitas mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya.

Realiabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukur yang dilakukan berulang menghasilkan hasil yang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

1. Metode *Alpha Cronbach*

Langkah – langkah metode *Alpha Cronbach*

- Membuat tabel analisis butir
- Menghitung nilai total item pertanyaan
- Hitung nilai varian butir dan varian total
- Jumlahkan nilai varian butir

$r_{11} =$	(	k	)	(	$1 -$	$\frac{\sum ab}{bt}$	$\frac{2}{2}$	)
		$k - 1$				$\frac{2}{2}$		

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrumen

a : Koefisien Alpha Cronbach

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum O_b$ 2 : Jumlah varian butir

$\sum O_t$ 2 : Jumlah varian total

Tabel 3. 5
Pengukuran Kategori

Kategori	Nilai
Sangat rendah	0,000 – 0,199
Rendah	0,200 – 0,399
Sedang	0,400 – 0,599
Tinggi	0,600 – 0,799
Sangat tinggi	0,800 – 1,000

Sumber: Sugiyono (2022)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini digunakan teknis analisis regresi berganda karena pengukuran pengaruh menggunakan lebih dari satu variabel bebas yaitu motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y), maka persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + \varepsilon$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$ = nilai yang diramalkan (diprediksi)
- a = konstanta/intercept
- b_1 = koefisien regresi/slope untuk X_1
- X_1 = variabel bebas X_1 (motivasi)
- b_2 = koefisien regresi/slope untuk X_2
- X_2 = variabel bebas X_2 (lingkungan kerja)
- b_n = koefisien regresi/slope untuk X_n
- X_n = variabel bebas X_n
- ε = nilai residu

3.5.2. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2022), “Koefisien determinasi berganda atau R^2 (R2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100 \%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien

Determinasi r^2 : Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

3.5.3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2022), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} , proses uji t identik dengan Uji F (lihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model/Enter). Atau bisa diganti dengan uji metode stepwise. Pengujian secara parsial dilakukan dengan menggunakan Uji T, dengan rumus sebagai berikut:

T	$t_{hitung} =$	b
		sb

Keterangan:

t_{hitung} : Tes regresi

b : Koefisien regresi

sb : Standar error koefisien

Kriteria pengujian Hipotesis dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$):

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Jika $Sig < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Jika $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji F

Menurut Sugiyono (2022), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Dalam artikel ini dijelaskan tentang Uji F dan Uji T dalam penelitian. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan.

Cara Melakukan Uji F

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan tabel F: F_{tabel} dalam excel, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, (H_0 di tolak H_a diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan dengan SPSS, Gunakan Uji Regresi dengan Metode Enter/Full Model). Model signifikan selama kolom signifikansi (%) $< \alpha$ (kesiapan berbuat salah tipe 1, yang menentukan peneliti sendiri. Dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (5%) akan lebih besar dari α .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat kinerja guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia yang meliputi motivasi dan lingkungan Kerja terhadap kinerja guru. Untuk melihat hasil penelitian ini responden yang diambil sebanyak 40 guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia, para responden diminta untuk mengisi kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan Identitas, usia dan jenis kelamin.

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 - 35 tahun	12	30,0	30,0	30,0
36 - 45 tahun	22	55,0	55,0	85,0
> 45 tahun	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia dengan umur 25-35 tahun sebanyak 12 (30,0%), untuk umur 36-45 tahun sebanyak 22 (55,0%), dan untuk umur >45 tahun sebanyak 6 (15,0%). Dapat disimpulkan bahwa Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia didominasi responden berusia 36-45 tahun karena sudah memiliki banyak pengalaman mengajar.

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	9	22,5	22,5	22,5
	PEREMPUAN	31	77,5	77,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari perempuan sebanyak 31 (77,5%) dan laki-laki sebanyak 9 (22,5%) responden. Dapat disimpulkan bahwa Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia didominasi responden berjenis kelamin perempuan karena dinilai lebih sabar dalam menghadapi para santri.

4.2. Deskriptif Variabel Penelitian

Langkah selanjutnya setelah data terkumpul, pada bagian ini adalah pernyataan mengenai bagaimana kinerja guru akan motivasi dan lingkungan kerja yang di dapatkan di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia, dimana jumlah 40 responden untuk menyatakan pendapat dengan memberikan bobot 1-5 terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, sesuai tingkat persetujuan akan dihitung menggunakan interval, rata-rata tertinggi bobot ke-5 dan rata-rata terendah ke-1. Adapun rata – rata tertimbang dari kinerja guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia, dari 40 responden dapat diliat sebagai berikut:

4.2.1. Deskriptif Variabel Penelitian

Peneliti sudah menyebar kuesioner pada 40 Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia. Berikut adalah hasil distribusi frekuensi pada variabel motivasi (X1):

Tabel 4. 3

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Motivasi

Variabel X1								
Motivasi								
Item	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
Saya merasa usaha yang saya lakukan selama menjadi guru di Pesantren Bina Insan Mulia sudah maksimal	11	13	10	2	4	145	3,38	Cukup
Kemampuan mengajar yang saya miliki sudah lebih dari cukup	8	12	13	5	2	139	3,28	Cukup
Saya mendapatkan umpan balik dari pengurus pondok pesantren	11	11	9	4	5	139	3,39	Cukup
Saya bekerja sebagai guru dengan sebaik mungkin	7	14	12	4	3	138	3,25	Cukup
TS	37	50	44	15	14	3,32		
KRITERIA	Cukup							

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel Motivasi (X1) dengan perincian sebagai berikut :

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (sangat tidak setuju) sebesar 14.
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (tidak setuju) sebesar 15.
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (cukup setuju) sebesar 44.
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (setuju) sebesar 50.
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (sangat setuju) sebesar 37.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas tersebut, terdapat 73 dari total skor yang menjawab cukup setuju sampai dengan sangat tidak setuju, dengan demikian sebagian responden belum puas terhadap variabel motivasi.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi memperlihatkan indeks rata - rata sebesar (3,32) yang berarti variabel motivasi memiliki nilai rata - rata yang cukup. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel motivasi cenderung cukup. Sementara jika dilihat nilai tertinggi didapat sebesar (3,39) yang terdapat pada pernyataan (Saya mendapatkan umpan balik dari pengurus pondok pesantren). Hal ini menunjukkan bahwa Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia mendapatkan umpan balik dari pengurus Pondok Pesantren. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar (3,25) dengan kriteria cukup yang terdapat pada pernyataan (Saya bekerja sebagai guru dengan sebaik mungkin). Hal tersebut menunjukkan bahwa Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia belum bekerja secara maksimal.

Dengan demikian uraian berikut pada setiap masing-masing instrument berdasarkan hasil tabel diatas:

1. Pernyataan 1: Saya merasa usaha yang saya lakukan selama menjadi guru di Pesantren Bina Insan Mulia sudah maksimal.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,38 dengan kriteria cukup yang artinya, para Guru cukup merasa usaha yang saya lakukan selama menjadi guru di Pesantren Bina Insan Mulia sudah maksimal.

2. Pernyataan 2: Kemampuan mengajar yang saya miliki sudah lebih dari cukup.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,28 dengan kriteria cukup yang artinya, para Guru cukup memiliki Kemampuan mengajar yang lebih dari cukup.

3. Pernyataan 3: Saya mendapatkan umpan balik dari pengurus pondok pesantren.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,39 dengan kriteria cukup yang artinya, para Guru mendapatkan umpan balik dari pengurus Pondok Pesantren.

4. Pernyataan 4: Saya bekerja sebagai guru dengan sebaik mungkin.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,25 dengan kriteria cukup yang artinya, para Guru bekerja sebagai guru dengan sebaik mungkin.

4.2.2. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 4

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja

Variabel X2								
Lingkungan Kerja								
Item	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
Peralatan yang digunakan untuk mengajar sudah sangat memadai	14	13	5	5	3	150	3,35	Cukup
Suasana kerja di Pesatren sangat nyaman	9	9	11	7	4	135	3,30	Cukup
Hubungan dengan atasan di pesantren sangat baik	8	10	10	10	2	132	3,30	Cukup
Hubungan dengan rekan kerja sesama guru di pesantren sangat baik	7	13	12	5	3	136	3,40	Cukup
Hubungan dengan bawahan di pesantren sangat baik	11	14	7	5	3	145	3,23	Cukup
TS	49	59	45	32	15	3,33		
KRITERIA	Cukup							

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan perincian sebagai berikut:

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (sangat tidak setuju) sebesar 15.
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (tidak setuju) sebesar 32.
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (cukup setuju) sebesar 45.
4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (setuju) sebesar 59.
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (sangat setuju) sebesar 49.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas tersebut, terdapat 92 dari total skor yang menjawab cukup setuju sampai dengan sangat tidak setuju, dengan demikian sebagian responden belum puas terhadap variabel Lingkungan Kerja.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja memperlihatkan indeks rata - rata sebesar (3,33) yang berarti variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai rata - rata yang cukup. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Lingkungan Kerja cenderung cukup. Sementara jika dilihat nilai tertinggi didapat sebesar (3,40) yang terdapat pada pernyataan (Hubungan dengan rekan kerja sesama guru di pesantren sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia memiliki Hubungan dengan rekan kerja sesama guru di pesantren sangat baik. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar (3,23) dengan kriteria cukup yang terdapat pada pernyataan (Hubungan dengan bawahan di pesantren sangat baik). Hal tersebut menunjukkan bahwa para Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia masih kurang dalam membangun hubungan dengan bawahan di Pesantren.

Dengan demikian uraian berikut pada setiap masing-masing instrument berdasarkan hasil tabel diatas:

1. Pernyataan 1: Peralatan yang digunakan untuk mengajar sudah sangat memadai.
Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,35 dengan kriteria cukup yang artinya, Peralatan yang digunakan untuk mengajar cukup memadai.
2. Pernyataan 2: Suasana kerja di Pesantren sangat nyaman.
Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,30 dengan kriteria cukup yang artinya, Suasana kerja di Pesantren cukup nyaman.
3. Pernyataan 3: Hubungan dengan atasan di pesantren sangat baik.
Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,30 dengan kriteria cukup yang artinya, Hubungan dengan atasan di pesantren cukup baik.
4. Pernyataan 4: Hubungan dengan rekan kerja sesama guru di pesantren sangat baik.
Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai 57 rata-rata sebesar 3,40 dengan kriteria cukup yang artinya, Hubungan dengan rekan kerja sesama guru di pesantren cukup baik.
5. Pernyataan 5: Hubungan dengan bawahan di pesantren sangat baik.
Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,23 dengan kriteria cukup yang artinya, Hubungan dengan bawahan di pesantren cukup baik.

4.2.3 Deskriptif Variabel Kinerja Guru

Tabel 4. 5

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel Kinerja Guru

Variabel Y								
Kinerja Guru								
Item	5	4	3	2	1	TS	Mean	Kriteria
Kualitas mengajar saya sudah baik	12	13	11	3	1	149	3,40	Cukup
Saya sudah menciptakan banyak anak yang saya didik berprestasi	11	16	10	2	1	152	3,35	Cukup
Saya mempunyai Inisiatif dalam mengembangkan ide-ide di pesantren	10	16	12	1	1	153	3,23	Cukup
Loyalitas para guru terhadap pesantren sangat baik	11	14	11	2	2	150	3,15	Cukup
Saya melaksanakan tugas tanpa bantuan rekan kerja sesama guru	9	11	12	4	4	137	3,33	Cukup
Wawasan guru mengenai pekerjaan sangat baik	14	12	8	3	3	151	3,28	Cukup
Saya Menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja sesama guru	6	7	11	11	5	118	2,95	Cukup
TS	73	89	75	26	17	3,24		
KRITERIA	Cukup							

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas dapat terlihat bahwa untuk variabel Kinerja Guru (Y) dengan perincian sebagai berikut:

1. Total skor responden yang menjawab nilai 1 (sangat tidak setuju) sebesar 17.
2. Total skor responden yang menjawab nilai 2 (tidak setuju) sebesar 16.
3. Total skor responden yang menjawab nilai 3 (cukup setuju) sebesar 75.

4. Total skor responden yang menjawab nilai 4 (setuju) sebesar 89.
5. Total skor responden yang menjawab nilai 5 (sangat setuju) sebesar 73.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas tersebut, terdapat 108 dari total skor yang menjawab cukup setuju sampai dengan sangat tidak setuju, dengan demikian sebagian responden belum puas terhadap variabel Kinerja Guru.

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Guru memperlihatkan indeks rata - rata sebesar (3,24) yang berarti variabel Kinerja Guru memiliki nilai rata - rata yang cukup. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Kinerja Guru cenderung cukup. Sementara jika dilihat nilai tertinggi didapat sebesar (3,40) yang terdapat pada pernyataan (Kualitas mengajar saya sudah baik). Hal ini menunjukkan bahwa Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia mempunyai Kualitas mengajar yang baik. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar (2,95) dengan kriteria tidak baik yang terdapat pada pernyataan (Saya Menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja sesama guru). Hal tersebut menunjukkan bahwa Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja sesama guru.

Dengan demikian uraian berikut pada setiap masing-masing instrument berdasarkan hasil tabel diatas:

1. Pernyataan 1: Kualitas mengajar saya sudah baik.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,40 dengan kriteria cukup yang artinya, Kualitas mengajar Guru cukup baik.

2. Pernyataan 2: Saya sudah menciptakan banyak anak yang saya didik berprestasi.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,35 dengan kriteria cukup yang artinya, para Guru sudah menciptakan cukup banyak anak yang saya didik berprestasi.

3. Pernyataan 3: Saya mempunyai Inisiatif dalam mengembangkan ide-ide di pesantren.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,23 dengan kriteria cukup yang artinya, para Guru mempunyai Inisiatif yang cukup dalam mengembangkan ide-ide di pesantren.

4. Pernyataan 4: Loyalitas para guru terhadap pesantren sangat baik.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,15 dengan kriteria cukup yang artinya, Loyalitas para guru terhadap pesantren cukup baik.

5. Pernyataan 5: Saya melaksanakan tugas tanpa bantuan rekan kerja sesama guru.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,33 dengan kriteria cukup yang artinya, para Guru melaksanakan tugas tanpa bantuan rekan kerja sesama guru.

6. Pernyataan 6: Wawasan guru mengenai pekerjaan sangat baik.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,28 dengan kriteria cukup yang artinya, Wawasan guru mengenai pekerjaan cukup baik.

7. Pernyataan 7: Saya Menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja sesama guru.

Dapat dilihat dari tanggapan responden pada pernyataan tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,95 dengan kriteria cukup yang artinya, para guru menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja tidak dengan sesama guru.

4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono,2017). Dalam uji validitas ini peneliti memberikan kuesioner kepada semua responden dengan memberikan butir pernyataan dimana dasar keputusan yang diambil adalah hasil rhitung dibandingkan dengan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dianggap valid. Uji validitas dimaksudkan guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan

funksinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar benar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Adapun berdasarkan penelitian penulis dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, maka $df = 40 - 2 = 38$. Maka r_{tabel} yang diperoleh adalah 0,3120.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer (Program SPSS: Statistika package for social science) Version 23, dan menghasilkan nilai rhitung setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 4. 6

Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,382	0,3120	Valid
X1.2	0,443	0,3120	Valid
X1.3	0,556	0,3120	Valid
X1.4	0,508	0,3120	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka kuesioner tentang motivasi yang terdiri dari 4 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung tiap poinnya lebih besar dari r_{tabel} pada taraf 5% yaitu sebesar 0, 0,3120. Hal ini menunjukan bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

Tabel 4. 7

Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,438	0,3120	Valid
X2.2	0,505	0,3120	Valid
X2.3	0,568	0,3120	Valid

X2.4	0,338	0,3120	Valid
X2.5	0,354	0,3120	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka kuesioner tentang lingkungan kerja yang terdiri dari 5 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung tiap poinnya lebih besar dari r_{tabel} pada taraf 5% yaitu sebesar 0,3120. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

Tabel 4. 8

Validitas Variabel Kinerja Guru

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y1	0,492	0,3120	Valid
Y2	0,394	0,3120	Valid
Y3	0,329	0,3120	Valid
Y4	0,494	0,3120	Valid
Y5	0,370	0,3120	Valid
Y6	0,500	0,3120	Valid
Y7	0,476	0,3120	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka kuesioner tentang kinerja guru yang terdiri dari 7 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid, karena nilai rhitung tiap pointnya lebih besar dari r_{tabel} pada taraf 5% yaitu sebesar 0,3120. Hal ini bahwa seluruh opsi jawaban dari responden dinyatakan valid.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan

data yang sama. Pada dasarnya, uji reliabilitas mengukur variabel yang digunakan melalui pertanyaan/ Pernyataan yang digunakan. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's alpha dengan tingkat/taraf signifikan yang digunakan. Tingkat atau taraf signifikan dalam penelitian ini adalah 0,05.

Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,05 maka instrumen itu dikatakan reliabel.

Rumus:

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

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

a : Koefisien Alpha Cronbach

k : Jumlah butir pertanyaan

$\sum ob^2$: Jumlah varian butir

$\sum ot^2$: Jumlah varian total

Tabel 4. 9

Pengukuran Kategori

Kategori	Nilai
Sangat rendah	0,000 – 0,199
Rendah	0,200 – 0,399
Sedang	0,400 – 0,599
Tinggi	0,600 – 0,799
Sangat tinggi	0,800 – 1,000

Sumber: Sugiyono (2017)

Mengacu pada tabel 4.10 sebagai bahan pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini, pengolahan data selanjutnya dilakukan dengan komputer berbasis SPSS 23. Berikut ini adalah hasil dari pengujian reliabilitas tiap instrumen variabel:

Tabel 4. 10
Hasil Pengukuran Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria
Motivasi	0,569	Sedang
Lingkungan Kerja	0,601	Tinggi
Kinerja Guru	0,512	Sedang

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha motivasi (X1) = 0,569, lingkungan kerja (X2) = 0,601, dan kinerja guru (Y) = 0,512. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai cronbach alpha > 0,05.

Dapat di simpulkan bahwa X1 0,569>0,05, maka instrument motivasi dinyatakan reliabel dengan kriteria sedang. X2 0,601>0,05 maka instrument lingkungan kerja dinyatakan reliabel dengan kriteria tinggi, dan Y 0,512>0,05 maka instrument kinerja guru dinyatakan reliabel dengan kriteria sedang.

Hasil dari uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukan variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja guru itu reliabel, hal ini berarti data yang digunakan untuk membuktikan penelitian ini bisa dipercaya.

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen

(kinerja guru). Berdasarkan hasil output SPSS uji regresi linear berganda di dapat tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,395	8,666		1,546	,131
TOTAL_X2	,667	,271	,388	2,460	,001
TOTAL_X1	,064	,334	,030	2,573	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil output analisis regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu: $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ $Y = 13,395 + 0,667 x_1 + 0,064 x_2$ Kemudian interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 13,395 yang berarti jika variabel motivasi dan lingkungan kerja mempunyai nilai <0 maka nilai kinerja guru adalah 13,395.
2. Nilai koefisien variabel motivasi (X1) adalah 0,667.
3. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,064.

4.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru (Y). Berikut adalah tabel hasil dari uji koefisien determinasi.

Tabel 4. 12
Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,758	,113	2,619

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1, TOTAL_X2

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan output model summary diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,758, cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,758 \times 100\%$$

$$KD = 0,765$$

Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 76,5%. Sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk dasar pengambilan keputusan pada Uji T adalah sebagai berikut:

H₀ : Ditolak Jika nilai *t_{hitung}* > *t_{tabel}* atau sig > 0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan.

H_a : Diterima Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 4. 13

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,395	8,666		1,546	,131
TOTAL_X2	,667	,271	,388	2,460	,001
TOTAL_X1	,064	,334	,030	2,573	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2023

a. Hasil pengujian pengaruh Workplace Friendship terhadap Job Satisfaction:

$$T_{tabel} = df = n - k = (df = 67 - 2 = 65) = 1,685$$

Dari hasil data output diketahui bahwa $t_{hitung} = 2,374$ sementara $t_{tabel} = 1,685$ sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,460 > 1,685$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sementara nilai signifikasi yang didapat sebesar $0,001 < 0,05$ ($SIG < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan H₀ diterima dan H_a diterima. Jadi variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

b. Hasil pengujian pengaruh Workplace Wellbeing terhadap Job Satisfaction:

Dari hasil data output diketahui bahwa $t_{hitung} = 2,573$ sementara $t_{tabel} = 1,685$ sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,573 > 1,685$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sementara nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,000 < 0,05$ ($SIG < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a diterima. Jadi variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4.5.2. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama (simultan). Untuk dasar pengambilan keputusan pada Uji F adalah sebagai berikut:

H_0 : Ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $sig > 0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan.

H_a : Diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $sig < 0,05$ yang berarti ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 4. 14

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,652	2	23,826	4,473	,000 ^b
	Residual	253,848	37	6,861		
	Total	301,500	39			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai Fhitung sebesar 4,473 dan nilai Ftabel sebesar 4,098, dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia. Demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai Sig dengan taraf signifikansi: $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Motivasi terhadap Lingkungan Kerja

Uno (2017) mengemukakan, “Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku”. Dorongan ini berasal dari diri individu untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dirinya sendiri.

Berdasarkan hasil Uji T membuktikan bahwa bahwa nilai thitung = 2,374 sementara ttabel = 1,685 sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,460 > 1,685$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sementara nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,001 < 0,05$ ($SIG < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a diterima. Jadi variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dita Anggrayni Hery Sawiji, Susantiningrum dengan Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Pancasila 6 Jatisrono Kecamatan Jatisrono Kabupaten Wonogiri yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu, kelompok maupun organisasi. Lingkungan jika ditata dengan baik maka akan dapat menjadi keadaan/kondisi yang bernilai positif dalam membangun dan mempertahankan sifat positif (Heryati & Muhsin 2014).

Berdasarkan hasil Uji T membuktikan bahwa bahwa nilai $t_{hitung} = 2,573$ sementara $t_{tabel} = 1,685$ sehingga dapat disimpulkan bahwa $2,573 > 1,685$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) sementara nilai signifikansi yang didapat sebesar $0,000 < 0,05$ ($SIG < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a diterima. Jadi variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Saputra, Johan Volume 28 No.1 Juni 2017 dengan judul Pengaruh Motivasi, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan yang menyimpulkan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dr Wahidin Sudirohusodo Medan.

4.6.3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi dan lingkungan kerja merupakan aspek penting terwujudnya kinerja guru. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu, kelompok maupun organisasi.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 (R Square) Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 76,5%. Sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selain itu, hasil Uji F (simultan) F_{hitung} sebesar 4,473 dan nilai F_{tabel} sebesar 4,098, dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat diketahui

bahwa variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia. Demikian juga dari hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai Sig dengan taraf signifikasi: $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$ maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia.

Hal ini juga sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Indah Sari Volume 1 Nomor 1 Tahun 2018 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK NEGERI 10 MUARO JAMBI yang menyimpulkan terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi.

4.6.4. Kondisi Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

1. Variabel Motivasi

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel motivasi memperlihatkan indeks rata - rata sebesar (3,32) yang berarti variabel motivasi memiliki nilai rata - rata yang cukup.

Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel motivasi cenderung cukup. Sementara jika dilihat nilai tertinggi didapat sebesar (3,39) yang terdapat pada pernyataan (Saya mendapatkan umpan balik dari pengurus pondok pesantren). Hal ini menunjukkan bahwa Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia mendapatkan umpan balik dari pengurus Pondok Pesantren. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar (3,25) dengan kriteria cukup yang terdapat pada pernyataan (Saya bekerja sebagai guru dengan sebaik mungkin). Hal tersebut menunjukkan bahwa Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia belum bekerja secara maksimal.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja memperlihatkan indeks rata - rata sebesar (3,33) yang berarti variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai rata - rata yang cukup. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Lingkungan Kerja cenderung cukup. Sementara jika dilihat nilai tertinggi didapat sebesar (3,40) yang terdapat pada pernyataan (Hubungan dengan rekan kerja sesama guru di pesantren sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia memiliki Hubungan dengan rekan kerja sesama guru di pesantren sangat baik. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar (3,23) dengan kriteria cukup yang terdapat pada pernyataan (Hubungan dengan bawahan di pesantren sangat baik). Hal tersebut menunjukkan bahwa para Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia masih kurang dalam membangun hubungan dengan bawahan di Pesantren.

3. Variabel Kinerja Guru

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Guru memperlihatkan indeks rata - rata sebesar (3,24) yang berarti variabel Kinerja Guru memiliki nilai rata - rata yang cukup. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Kinerja Guru cenderung cukup. Sementara jika dilihat nilai tertinggi didapat sebesar (3,40) yang terdapat pada pernyataan (Kualitas mengajar saya sudah baik). Hal ini menunjukkan bahwa Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia mempunyai Kualitas mengajar yang baik. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi di atas diperoleh nilai terendah sebesar (2,95) dengan kriteria tidak baik yang terdapat pada pernyataan (Saya Menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja sesama guru). Hal tersebut menunjukkan bahwa Guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja sesama guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian analisis dan data serta temuan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Bina Insan Mulia maka kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian yaitu:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh antara Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru.
4. Nilai untuk setiap variabel antara lain:
 - a. Variabel Motivasi

Hasil nilai kriteria dari variabel Motivasi masuk kedalam kriteria Cukup.

- b. Variabel Lingkungan Kerja

Hasil nilai kriteria dari variabel lingkungan kerja masuk kedalam kriteria Cukup.

- c. Variabel Kinerja Guru

Hasil nilai kriteria dari variabel kinerja guru masuk kedalam kriteria Cukup.

5.2 Saran

5.2.1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi

Bagi pihak Pondok Pesantren Bina Insan Mulia untuk dapat membantu para Guru agar bekerja sebaik mungkin dengan cara memberikan pelatihan.

1. Pihak lembaga lebih memotivasi agar usaha yang dilakukan selama menjadi guru di Pesantren Bina Insan Mulia lebih maksimal.
2. Menambah bahan ajar sebagai motivasi Guru untuk memiliki Kemampuan mengajar yang lebih dari cukup.
3. Pondok pesantren memastikan setiap guru memberikan umpan balik kepada lembaga melalui pengajaran yang baik.
4. Berikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan dedikasi tinggi untuk mendorong semangat kerja guru lainnya.

b. Variabel Lingkungan Kerja.

1. Bagi pihak Pondok Pesantren Bina Insan Mulia untuk dapat memperbaiki hubungan antara guru dengan bawahannya.
2. Membangun budaya kerja kolaboratif fasilitasi kegiatan tim dan diskusi antarguru untuk berbagi praktik terbaik.
3. Peningkatan budaya saling menghargai tanamkan nilai saling menghormati, tanpa memandang posisi jabatan.
4. Evaluasi aspek fisik meskipun tidak secara eksplisit disebutkan, perhatikan aspek fisik lingkungan kerja seperti kenyamanan ruang guru, ketersediaan fasilitas pendukung, dan kebersihan lingkungan pesantren. Lingkungan fisik yang baik dapat berkontribusi pada kenyamanan dan semangat kerja.
5. Adakan pelatihan atau workshop yang berfokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan dan komunikasi efektif bagi para guru dalam berinteraksi dengan bawahan.

c. Variabel Kinerja Guru

1. Bagi pihak Pondok Pesantren Bina Insan Mulia untuk dapat membantu para guru dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan sesama guru lainnya.
2. Dorong guru untuk menggunakan metode pembelajaran yang mendorong berpikir tingkat tinggi (analisis, sintesis, evaluasi, kreasi), pemecahan masalah, dan proyek yang menantang.
3. Pondok pesantren menerapkan reward sistem kerja tim berikan penghargaan kepada tim guru yang berhasil menyelesaikan proyek atau tugas secara bersamasama.
4. Pastikan kompensasi (gaji, tunjangan) dan fasilitas kerja guru berada pada level yang adil dan wajar sesuai dengan kemampuan pesantren dan standar di lingkungan sekitar. Kesejahteraan dasar adalah fondasi loyalitas. Keadilan dalam perlakuan, beban kerja, dan peluang pengembangan di antara para guru.
5. Dorong guru lain untuk belajar dari rekan mereka yang memiliki keahlian di bidang tertentu. Diskusi dengan guru tentang bagaimana kolaborasi dapat meringankan beban kerja, menghasilkan ide yang lebih kreatif, meningkatkan kualitas pengajaran, dan pada akhirnya berdampak positif pada pembelajaran siswa.
6. Lembaga fasilitasi akses guru ke buku-buku pendidikan terbaru, jurnal pendidikan, platform online yang kredibel (webinar, kursus daring), atau publikasi terkait pendidikan pesantren.
7. Bentuk tim kerja yang fungsional Organisasi guru ke dalam tim-tim kecil (misalnya, tim mata pelajaran, tim level kelas, tim proyek) yang memiliki tugas dan tanggung jawab kolaboratif yang spesifik. Ini menciptakan rasa kepemilikan dan akuntabilitas bersama.

5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi persentase pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 76,5%. Sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sebaiknya pada penelitian berikut hendaknya perlu melakukan pengkajian dan pengembangan mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti budaya organisasi, kualitas layanan dan kepuasan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Barnawi, & Arifin, M. 2017. Kinerja Guru Profesional. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Farisi, S., & Pane, I. H. (2021, February). Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan Kota Medan. In Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora) (pp. 29-42).
- Heryati, Y & Muhsin, M. 2014. Manajemen Sumber Daya Pendidikan. Bandung: Pustakastia.
- Kompri. 2016. Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa. Bandung: Rosda Karya.
- Majid, A. 2016. Strategi Pembelajaran. Bandung: Rosda Karya.
- Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mulyasa. 2012. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: Rosda Karya.
- Mulyasa. 2013. Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru. Bandung: Rosda Karya.
- Notty, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dan Staf Sekolah Advent DKI Jakarta. Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis. <https://jurnal.unai.edu/index.php/jtimb/article/view/2495/1874>
- Pujiantoro, A., Suroso, & Anggela, F.P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Cikampek. Management Studies and Entrepreneurship Journal. 5(2).

- Rachmawati, T., & Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sardiman. 2011. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2022.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Susanto, A. 2014. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana.
- Sutomo. 2012. *Manajemen Sekolah*. Semarang: Universitas Negeri Semarang Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Diperoleh dari luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf 159.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diperoleh dari <https://kemenag.go.id/file/dokumen/PP1905.pdf>
- Uno, H.B. 2017. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

(Studi Kasus di Pesantren Bina Insan Mulia)

Bagian Pertama

Identitas Responden

Berisikan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan data diri anda. Berilah tanda centang (✓) untuk salah satu alternatif jawaban pada setiap pertanyaan yang telah disediakan.

1. Nama Lengkap:

2. Usia

☐ < 25 tahun

☐ 36 - 45 tahun

☐ 25 - 35 tahun

☐ > 45 tahun

3. Jenis Kelamin

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

Bagian Kedua

Lembar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian

- Bacalah dengan teliti setiap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dan isilah dengan jawaban yang paling menggambarkan diri anda.
- Saudara/i di minta untuk memberikan jawaban pada setiap pernyataan dibawah ini, dengan cara memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling menggambarkan diri saudara/i. Setiap pernyataan tidak memiliki jawaban benar atau salah.
- Terdapat lima alternatif pilihan jawaban yaitu sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Motivasi (X1)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa usaha yang saya lakukan selama menjadi guru di Pesantren Bina Insan Mulia sudah maksimal					
2	Kemampuan mengajar yang saya miliki sudah leih dari cukup					
3	Saya mendapatkan umpan balik dari pengurus pondok pesantren					
4	Saya bekerja sebagai guru dengan sebaik mungkin					

Sumber: Uno (2017)

2. Lingkungan Kerja (X2)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Peralatan yang digunakan untuk mengajar sudah sangat memadai					
2	Suasana kerja di Pesantren sangat nyaman					
3	Hubungan dengan atasan di pesantren sangat baik					
4	Hubungan dengan rekan kerja sesama guru di pesantren sangat baik					
5	Hubungan dengan bawahan di pesantren sangat baik					

Sumber: Sedarmayanti (2007)

3. Kinerja Guru (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Kualitas mengajar saya sudah baik					
2	Saya sudah menciptakan banyak anak yang saya didik berprestasi					
3	Saya mempunyai Inisiatif dalam mengembangkan ide-ide di pesantren					
4	Loyalitas para guru terhadap pesantren sangat baik					
5	Saya melaksanakan tugas tanpa bantuan rekan kerja sesama guru					
6	Wawasan guru mengenai pekerjaan sangat baik					

7	Saya Menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja sesama guru					
---	---	--	--	--	--	--

Sumber: Putra (2016)

RESPONDEN	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL X 1
1	4	3	5	3	15
2	5	4	4	3	16
3	3	5	1	5	14
4	5	2	3	5	15
5	3	3	4	4	14
6	1	5	2	4	12
7	5	3	3	2	13
8	5	4	2	3	14
9	3	5	5	4	17
10	4	2	3	3	12
11	4	3	3	4	14
12	3	4	4	3	14
13	5	4	3	3	15
14	4	1	5	4	14
15	4	4	5	3	16
16	5	3	1	4	13
17	3	4	2	1	10
18	5	5	5	4	19
19	4	3	4	2	13
20	1	4	3	5	13
21	5	2	5	4	16
22	4	3	3	3	13
23	5	4	4	4	17
24	4	5	5	3	17
25	2	3	4	5	14
26	3	3	1	4	11
27	1	4	4	3	12
28	4	3	5	4	16
29	3	2	5	5	15
30	2	3	4	5	14
31	3	5	4	1	13
32	4	4	5	4	17
33	3	3	5	2	13
34	4	2	1	5	12
35	3	4	3	3	13
36	5	3	4	4	16
37	4	5	3	1	13
38	4	4	2	2	12
39	5	1	1	4	11
40	1	5	4	3	13

RESPONDEN	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2
1	5	3	5	2	2	17
2	4	3	2	4	1	14
3	5	5	4	3	3	20
4	4	4	3	5	4	20
5	5	3	2	3	5	18
6	1	1	5	3	4	14
7	2	3	1	4	5	15
8	3	5	3	5	4	20
9	5	4	4	5	3	21
10	5	5	5	3	2	20
11	2	3	2	4	5	16
12	4	2	3	1	4	14
13	4	3	4	2	5	18
14	5	5	3	3	4	20
15	5	4	5	4	3	21
16	4	3	3	3	4	17
17	5	2	4	3	5	19
18	4	4	3	2	4	17
19	3	5	5	4	5	22
20	5	3	3	5	2	18
21	4	1	4	4	5	18
22	2	4	3	4	4	17
23	5	2	2	2	1	12
24	4	3	2	3	5	17
25	5	4	1	5	3	18
26	3	2	3	4	5	17
27	1	5	2	3	3	14
28	4	4	4	4	4	20
29	3	1	2	1	3	10
30	5	2	5	4	2	18
31	4	3	4	5	4	20
32	5	5	2	3	4	19
33	4	2	5	4	3	18
34	2	4	4	4	4	18
35	5	5	2	5	5	22
36	4	4	5	4	4	21
37	3	2	2	3	2	12
38	4	5	4	1	5	19
39	1	3	3	2	4	13
40	2	1	4	3	1	11

RESPONDEN	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL Y
1	4	5	3	5	5	3	2	27
2	5	4	4	4	3	5	5	30
3	3	4	5	3	5	3	3	26
4	5	3	4	4	4	4	4	28
5	4	4	3	5	3	5	5	29
6	3	5	4	3	5	1	2	23
7	5	4	5	4	4	5	1	28
8	4	4	5	5	3	4	3	28
9	5	4	3	4	5	5	2	28
10	4	3	3	1	4	3	1	19
11	3	4	4	5	5	5	2	28
12	5	5	5	3	1	4	1	24
13	3	3	4	4	2	5	2	23
14	3	5	5	3	3	4	5	28
15	5	4	4	2	4	1	4	24
16	2	3	3	3	1	2	1	15
17	4	2	2	4	5	5	4	26
18	5	4	1	5	3	4	3	25
19	4	5	4	4	3	5	3	28
20	1	1	5	5	5	3	2	22
21	3	4	4	4	4	4	2	25
22	4	5	5	5	3	5	3	30
23	5	2	4	4	2	3	4	24
24	4	3	5	3	2	2	3	22
25	3	5	3	4	3	3	2	23
26	3	3	5	5	1	4	3	24
27	5	5	4	3	4	5	5	31
28	4	4	3	2	3	4	4	24
29	2	3	4	1	5	3	3	21
30	5	4	3	4	4	4	4	28
31	4	5	4	3	2	1	2	21
32	5	4	5	5	4	2	3	28
33	3	3	4	4	3	5	2	24
34	4	4	3	5	4	4	1	25
35	5	5	4	4	3	5	5	31
36	4	3	3	3	4	4	3	24
37	2	4	4	3	5	3	4	25
38	3	3	3	4	4	5	3	25
39	4	5	4	3	1	4	2	23
40	3	4	3	5	3	5	5	28

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 25 - 35 tahun	12	30,0	30,0	30,0
36 - 45 tahun	22	55,0	55,0	85,0
> 45 tahun	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

JENIS_KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	9	22,5	22,5	22,5
PEREMPUAN	31	77,5	77,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,377*	,210	,043	,382
	Sig. (2-tailed)		,017	,192	,793	,614
	N	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,377*	1	,079	,062	,443**
	Sig. (2-tailed)	,017		,627	,704	,004

	N	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	-,210	-,079	1	,161	,556**
	Sig. (2-tailed)	,192	,627		,322	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,043	-,062	,161	1	,508**
	Sig. (2-tailed)	,793	,704	,322		,001
	N	40	40	40	40	40
TOTAL_X1	Pearson Correlation	,082	,443**	,556**	,508**	1
	Sig. (2-tailed)	,614	,004	,000	,001	
	N	40	40	40	40	40

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL_ X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,093	,060	,011	,107	,438**
	Sig. (2-tailed)		,567	,712	,948	,509	,005
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,093	1	,195	,102	,222	,505**
	Sig. (2-tailed)	,567		,229	,533	,170	,001
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,060	,195	1	,206	,081	,568**
	Sig. (2-tailed)	,712	,229		,203	,620	,000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,011	,102	,206	1	,087	,338*
	Sig. (2-tailed)	,948	,533	,203		,591	,033
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	,107	,222	,081	,087	1	,354
	Sig. (2-tailed)	,509	,170	,620	,591		,113
	N	40	40	40	40	40	40
TOTAL_ X2	Pearson Correlation	,438**	,505**	,568**	,338*	,254	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,000	,033	,113	

N	40	40	40	40	40	40
---	----	----	----	----	----	----

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	TOTAL _Y
Y1	Pearson Correlation	1	,323*	-,116	,068	-,131	,164	,226	,492**
	Sig. (2-tailed)		,042	,475	,675	,420	,312	,160	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	,323*	1	,083	-,012	-,116	,014	,056	,394*
	Sig. (2-tailed)	,042		,609	,941	,477	,932	,730	,012
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	-,116	,083	1	-,019	-,156	-,147	-,051	,329
	Sig. (2-tailed)	,475	,609		,907	,335	,364	,753	,429
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	,068	-,012	-,019	1	-,014	,401*	,047	,494**
	Sig. (2-tailed)	,675	,941	,907		,930	,010	,773	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	-,131	-,116	-,156	-,014	1	-,003	,063	,370
	Sig. (2-tailed)	,420	,477	,335	,930		,986	,698	,092

	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	,164	,014	-,147	,401*	-,003	1	,241	,500**
	Sig. (2-tailed)	,312	,932	,364	,010	,986		,134	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	,226	,056	-,051	,047	,063	,241	1	,476**
	Sig. (2-tailed)	,160	,730	,753	,773	,698	,134		,000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,492*	,394*	,129	,494**	,270	,600*	,576**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,012	,429	,001	,092	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,569	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,601	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,512	7

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,398 ^a	,158	,113	2,619

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1, TOTAL_X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,652	2	23,826	4,473	,000 ^b
	Residual	253,848	37	6,861		
	Total	301,500	39			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,395	8,666		1,546	,131

TOTAL_ X2	,667	,271	,388	2,460	,019
TOTAL_ X1	-,064	,334	-,030	-,191	,850

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X1, TOTAL_X2