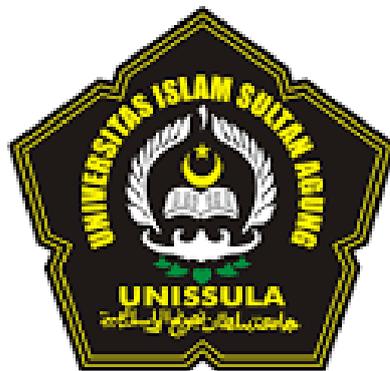


TESIS

PENGARUH SARANA PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH
ASY-SYIFA BALIKPAPAN



Mustain Hasan
NIM 21502200033

PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

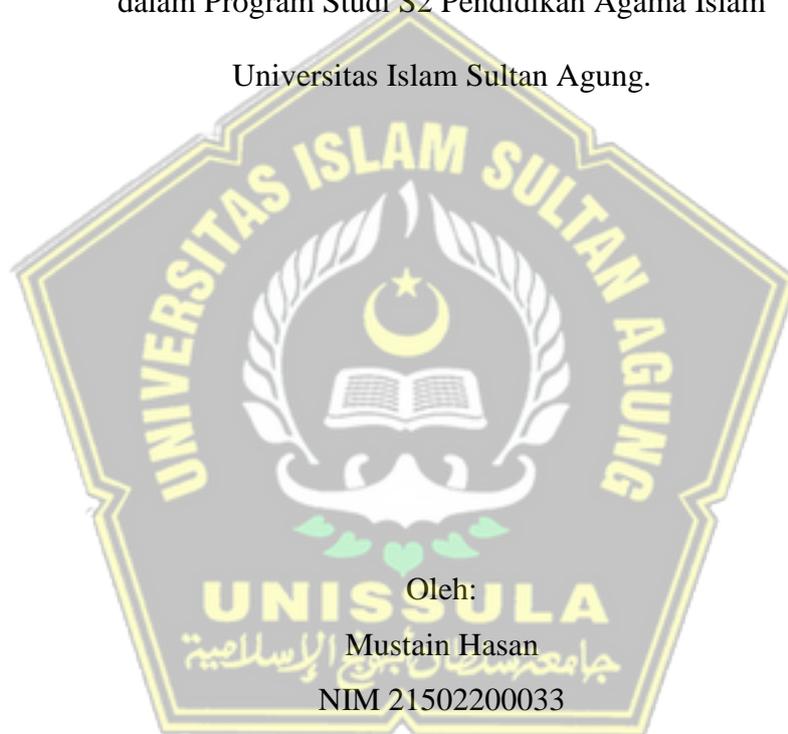
SEMARANG

2024/1445

PENGARUH SARANA PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH
ALIYAH ASY-SYIFA BALIKPAPAN

TESIS

Untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan Agama Islam
dalam Program Studi S2 Pendidikan Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung.



PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG

Tanggal 28 Agustus 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH SARANA PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH
ALIYAH ASY-SYIFA BALIKPAPAN

Oleh :

Mustain Hasan
NIM 21502200033

Pada tanggal 21 Juni 2024 telah disetujui oleh :

Pembimbing I,


Dr. Warsiyah, M.Si

Pembimbing II,


Dr. Muna Yastuti Madrah, MA

Mengetahui:

Program Magister Pendidikan Agama Islam

Universitas Islam Sultan Agung Semarang,

Ketua,

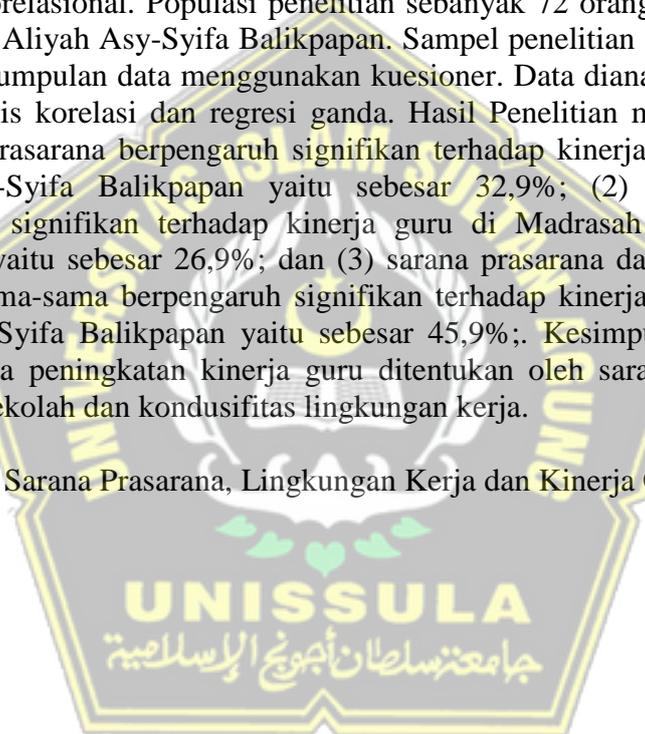

Dr. Agus Irfan, M.PI
NIK 210513020

ABSTRAK

Mustain Hasan: Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan.

Guru menempati posisi terdepan sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan kualitas sekolah. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penentu dalam manajemen mutu pendidikan di sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan. Sarana penelitian meliputi sarana prasarana yang mencakup fasilitas fisik seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, serta perangkat pembelajaran yang digunakan oleh guru, dan lingkungan kerja yang meliputi suasana kerja, interaksi antar guru, serta dukungan administrasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian sebanyak 72 orang yaitu guru – guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan. Sampel penelitian sebanyak 72 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: (1) Sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan yaitu sebesar 32,9%; (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan yaitu sebesar 26,9%; dan (3) sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan yaitu sebesar 45,9%;. Kesimpulan penelitian ini, adalah bahwa peningkatan kinerja guru ditentukan oleh sarana prasarana yang disediakan sekolah dan kondusifitas lingkungan kerja.

Kata Kunci : Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru.

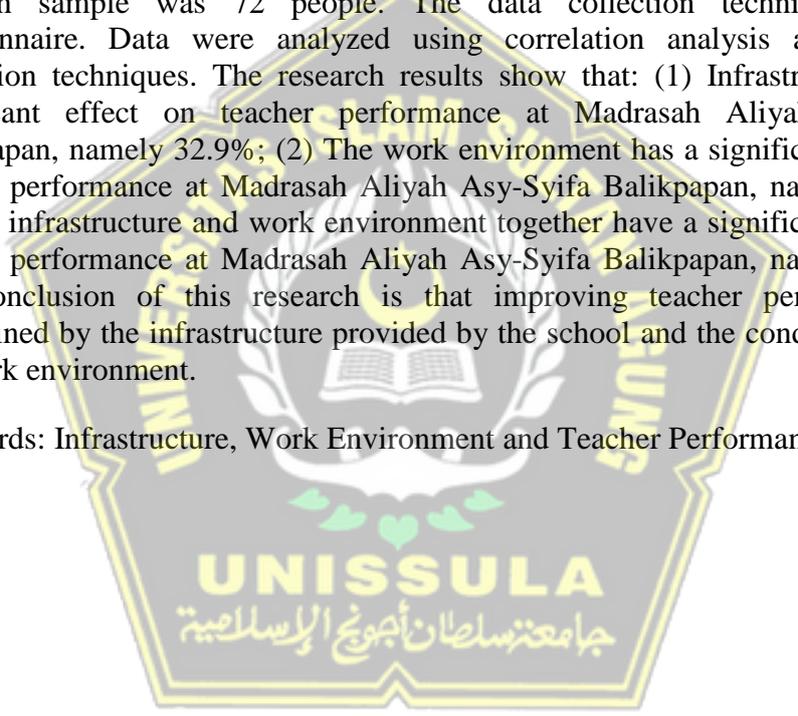


ABSTRACT

Mustain Hasan: The Influence of Infrastructure and Work Environment on Teacher Performance at Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan.

Teachers occupy a leading position as learning agents to improve school quality. Teacher performance is one of the determining factors in managing the quality of education in schools. This research aims to determine the influence of infrastructure and work environment on teacher performance at Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan. Research facilities include infrastructure which includes physical facilities such as classrooms, libraries, laboratories, and learning devices used by teachers, and the work environment which includes the work atmosphere, interaction between teachers, and administrative support. This research uses quantitative methods with a correlational research type. The research population was 72 people, namely teachers at Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan. The research sample was 72 people. The data collection technique uses a questionnaire. Data were analyzed using correlation analysis and multiple regression techniques. The research results show that: (1) Infrastructure has a significant effect on teacher performance at Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan, namely 32.9%; (2) The work environment has a significant effect on teacher performance at Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan, namely 26.9%; and (3) infrastructure and work environment together have a significant effect on teacher performance at Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan, namely 45.9%; The conclusion of this research is that improving teacher performance is determined by the infrastructure provided by the school and the conduciveness of the work environment.

Keywords: Infrastructure, Work Environment and Teacher Performance.



PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI

Bismillahirrahmanirrohim.

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

Tesis yang berjudul: **“Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan”** beserta seluruh isinya adalah karya penelitian saya sendiri dan tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dengan acuan yang disebutkan sumbernya, baik dalam naskah karangan dan daftar pustaka. Apabila ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, atau pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya ini, maka saya bersedia menerima sanksi, baik Tesis beserta gelar magister saya dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Semarang, 28 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Mustain Hasan
NIM 21502200033

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH SARANA PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH
ALIYAH ASY-SYIFA BALIKPAPAN

Oleh :

Mustain Hasan

NIM 21502200033

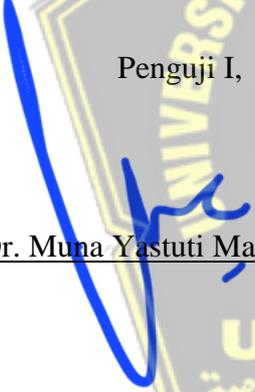
Tesis ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Magister Pendidikan Agama Islam Unissula Semarang

Tanggal: 27 Agustus 2024

Dewan Penguji Tesis,

Penguji I,

Penguji II,


Dr. Muna Yastuti Madrah, MA


Dr. Hidayatus Sholihah, M.Ed, M.Pd

Penguji III,


Drs. H. Ali Bowo Tjahjono, M.Pd

Program Magister Pendidikan Agama Islam

Universitas Islam Sultan Agung Semarang,

Ketua,



Dr. Agus Irfan, M.PI
NIK. 210513020

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur dan kerendahan hati, tesis ini saya persembahkan kepada:

Kedua Orang Tua Tercinta, Asmawi (Alm) dan Maisih (Almh).

Kalian adalah sumber inspirasi dan motivasi dalam setiap langkah perjalanan hidup saya.

Pembimbing Saya, Ibu Dr. Warsiyah, M.SI dan Ibu Dr. Muna Madrah, MA

Atas bimbingan, saran, dan dukungan yang berharga selama proses penelitian dan penulisan tesis ini. Terima kasih telah memberikan arahan yang jelas dan membangun.

Istri dan anak-anak saya,

Atas dukungan moral dan semangat yang selalu menguatkan saya dalam menyelesaikan studi ini.

Teman-teman dan Rekan-rekan Seperjuangan

Atas kebersamaan, kerja sama, dan bantuan yang diberikan selama masa studi dan penelitian. Kalian membuat perjalanan ini lebih bermakna dan penuh warna.

Almamater Tercinta, Universitas Islam Sultan Agung

Yang telah memberikan saya kesempatan dan fasilitas untuk belajar dan berkembang. Terima kasih atas ilmu dan pengalaman yang berharga selama masa studi.

Pihak-Pihak yang Telah Membantu dalam Penelitian Ini

Atas segala bentuk bantuan, dukungan, dan kontribusi yang telah diberikan. Terima kasih atas partisipasi dan kerjasamanya.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. atas rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga tesis ini terselesaikan dengan baik. Tesis ini berbicara Pengaruh Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan.

Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak, yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis studi. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SH., M.Hum selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung (Unissula). Terima kasih atas kebijakan dan dukungannya yang telah memfasilitasi proses akademik yang kondusif sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan baik.
2. Bapak Drs. Muhammad Muhtar Arifin Sholeh, M.Lib selaku Dekan FAI Universitas Islam Sultan Agung (Unissula). Terima kasih atas bimbingan, dorongan, dan dukungan yang sangat berarti dalam proses penyelesaian tesis ini.
3. Bapak Dr. Agus Irfan, M.PI sebagai Ketua Program, dan Ibu Dr. Muna Madrah, MA sebagai Sekretaris Program Magister Pendidikan Islam Unissula Semarang, mereka telah begitu banyak memberikan motivasi, serta berbagai hal yang tidak terhitung berkaitan dengan proses pendidikan penulis di Program M.Pd Unissula hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Dr. Warsiyah, M.SI selaku Pembimbing I dan Dr. Muna Madrah, MA selaku Pembimbing II. Beliau berdua dengan sabar dan bijak telah membimbing penulis selama menyusun tesis ini.
5. Tim dosen penguji, dan dosen-dosen Program Magister Pendidikan Islam Unissula Semarang yang telah banyak mencurahkan ilmu kepada penulis.
6. H. Sa'dullah, MSI selaku kepala Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan yang telah memberikan kemudahan dalam mengumpulkan data, serta pihak lain yang telah memberikan bantuannya sehingga tesis ini dapat penulis selesaikan.

Teriring doa semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut memperoleh balasan dari Allah Swt dan dicatat sebagai amal saleh, dan semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi siapa saja yang mem-bacanya. Amin.

DAFTAR ISI

	Halaman
Daftar Isi.....	i
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Tabel	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Pembatasan Masalah	7
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	8
1.6. Sistematika Pembahasan	9
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teori	11
2.2. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan.....	30
2.3. Kerangka Konseptual (Kerangka Berpikir)	36
2.4. Hipotesis.....	37
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian	38
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.4. Variabel Penelitian	43
3.5. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	43
3.6. Validitas dan reabilitas Instrumen.....	44
3.7. Teknik Analisis Data.....	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskriptif Data	62
4.2. Analisis Data	69
4.3. Pembahasan.....	85
BAB 5 PENUTUP	
5.1. Kesimpulan.....	92
5.2. Implikasi	93
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	94
5.4. Saran	95
 Daftar Pustaka	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	39
Tabel 3. 2 Daftar Nama Guru MA Asy-Syifa Balikpapan.....	40
Tabel 3. 3 Kisi-kisi Instrumen Sarana Prasarana	45
Tabel 3. 4 Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja	46
Tabel 3. 5 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru	46
Tabel 3. 6 Uji Validitas Instrumen Sarana Prasarana	49
Tabel 3. 7 Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 3. 8 Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru.....	52
Tabel 3. 9 Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	53
Tabel 3. 10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	54
Tabel 3. 11 Skala Klasifikasi Skor	55
Tabel 4. 1 Hasil Analisis Deskriptif.....	62
Tabel 4. 2 Data Perhitungan analisis deskriptif variabel sarana Prasarana.....	62
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Sarana Prasarana.....	63
Tabel 4. 4 Hasil Analisis Deskriptif.....	65
Tabel 4. 5 Data Perhitungan analisis deskriptif variabel lingkungan kerja.....	65
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	66
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Deskriptif.....	67
Tabel 4. 8 Data Perhitungan analisis deskriptif variabel Kinerja Guru	67
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	68
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas data Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru.....	70
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linieritas Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru	71
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru.....	72
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru.....	73
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Korelasi Sarana Prasarana (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)	74
Tabel 4. 15 Uji Regresi	76
Tabel 4. 16 Hasil Uji F (Anova).....	76
Tabel 4. 17 Hasil Uji t.....	77
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Korelasi Variabel Lingkungan Kerja(X2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)	78
Tabel 4. 19 Uji Regresi	80
Tabel 4. 20 Hasil Uji F (Anova).....	80
Tabel 4. 21 Hasil Uji t.....	81
Tabel 4. 22 Hasil Analisis Korelasi Sarana Prasarana (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)	82
Tabel 4. 23 Uji Regresi Ganda.....	83
Tabel 4. 24 Hasil Uji Simultan.....	83
Tabel 4. 25 Koefisien Diterminasi	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian	37
Gambar 3. 1 Desain Penelitian.....	38
Gambar 4. 1 Diagram Distribusi Frekuensi Variabel Sarana Prasarana	64
Gambar 4. 2 Diagram Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Gambar 4. 3 Diagram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	69
Gambar 4. 4 Presentasi Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru	85
Gambar 4. 5 Presentasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	85
Gambar 4. 6 Presentasi Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	85



DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 Lembar Uji Coba Angket.....	98
lampiran 2 Angket Penelitian.....	107
lampiran 3 Permohonan Ijin Penelitia.....	115
lampiran 4 Surat keterangan Penelitian.....	116



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada intinya merupakan upaya yang disengaja untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan, sambil melibatkan proses pengembangan kepribadian. “Pendidikan bertujuan untuk membantu generasi muda mengembangkan semua unsur potensi pribadinya baik spiritualitas, moralitas, sosialitas rasa, maupun rasionalitas” (Syafaruddin, 2008: 2). Pendidikan yang berkualitas berkorelasi positif dengan kualitas sumber daya manusia (SDM). Hal ini senada pendapat Yusutria (2017: 39) bahwa “kualitas pendidikan yang rendah menyebabkan kualitas sumber daya manusia rendah, makin tinggi tingkat pendidikan maka makin tinggi pula kualitas sumber daya manusia”.

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 menyatakan bahwa Pendidikan Nasional memiliki tujuan untuk mengembangkan bakat dan keterampilan peserta didik, serta membentuk karakter dan peradaban bangsa. Fokusnya adalah mengoptimalkan potensi individu agar menjadi individu yang beriman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berperilaku baik, sehat, berpengetahuan luas, mampu, kreatif, mandiri, serta menjadi anggota masyarakat yang demokratis dan bertanggung jawab.

Tujuan pendidikan nasional akan tercapai jika semua pihak terlibat aktif dalam meningkatkan standar pendidikan bangsa. Sekolah, dengan kepala sekolah, guru, staf, peserta didik, dan orang tua siswa, memiliki peran kunci dalam membentuk Sumber Daya Manusia. Meskipun peran lain juga penting, guru menjadi salah satu elemen internal yang sangat menentukan keberhasilan sekolah.

Kemampuan guru dalam mengelola kelas sangat berpengaruh, dengan berbagai metode dan pendekatan pembelajaran yang diterapkan untuk meningkatkan kemampuan siswa dan kualitas sekolah di lingkungannya.

Menurut Chamundeswari (2013: 12) *“The teacher’s job is therefore to show what to study, to challenge the students by setting high standards and to criticize in order to spur to further achievement, to help surmount blind spot and evaluate each student’s progress in term of valid objectives”*. Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang di tampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2013: 14). Hal yang sama di ungkapkan oleh Yasemin dan Tenzin (2021: 28) *“teachers’ knowledge may be over-estimated based on their performance on one step problem”*. Dengan demikian kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru berakibat pada prestasi siswa di sekolah.

Prestasi siswa di sekolah sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam proses pembelajaran karena guru memiliki peran sentral dalam dunia pendidikan. Kualitas kinerja guru yang baik atau buruk akan berdampak pada pencapaian siswa. Berbagai faktor yang menjadi penentu meningkatnya kinerja guru, salah satu diantaranya adalah tersedianya sarana prasarana pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi guru. Sarana prasarana sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana prasaranayang lengkap dan memadai akan menunjukkan kinerja yang baik dari pada guru yang tidak di lengkapi sarana prasarana yang

memadai (Barnawi, 2012). Untuk itu sekolah perlu menyediakan sarana untuk pengembangan rasa, pikir, dan raga siswa, seperti masjid, perpustakaan, laboratorium, internet, dan tempat olahraga (futsal, badminton, dan basket). Sarana merupakan media atau alat untuk belajar agar pendidikan berjalan efektif. Sarana sekolah diperlukan untuk keseimbangan perkembangan fisik dan psikis siswa. Dalam badan yang sehat, ada jiwa dan pikiran yang sehat (Musfah, 2015).

Penyediaan sarana prasarana yang baik dan lengkap akan menunjang kegiatan sekolah agar mencapai hasil yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian Khumalo (2014: 1521) yang menyimpulkan bahwa, *“The results show that educators identified a number of issues that they felt play a role in the learning and teaching context. In many respects, the educators painted a bleak picture in respect of poor infrastructure provisioning and the proper functioning of their schools. It is argued that there is an urgent need to address the participants’ concerns. Furthermore, that government should provide proper and adequate school infrastructure wherein classrooms, laboratories and libraries are equipped to lead to favourable learning experiences.”*

Selain sarana dan prasarana, faktor yang juga mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Menurut laporan produktivitas International Labour Office (ILO) dalam Barnawi dan Arifin (2014: 54), Langkah pertama yang harus diambil untuk meningkatkan kinerja guru adalah memastikan bahwa mereka dapat menjalankan tugas mereka dengan memenuhi persyaratan yang diperlukan. Dengan demikian, guru dapat bekerja tanpa tekanan atau stres yang berlebihan. Dalam kata lain, pemerintah harus menyediakan lingkungan kerja yang optimal bagi para guru.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang kondusif antara orang – orang yang ada didalamnya. Menurut Mulyasa untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sedikitnya diperlukan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya (Mulyasa, 2013:193). Selaras dengan pendapat tersebut kondisi kerja yang mendukung sangat dibutuhkan yaitu lingkungan kerja yang nyaman untuk mereka. Lingkungan kerja yang baik akan memfasilitasi mereka untuk kerja lebih baik pula. Mereka lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Disamping itu, sebagian besar menyukai tempat kerja yang relatif dekat (Usman, 2008:467). Apabila lingkungan kerja disekolah menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan senang hati (Supardi, 2013 :38).

Implementasinya sering kali tidak sesuai dengan harapan sekolah, karena lingkungan kerja yang tidak optimal dapat berdampak pada individu guru. Hal ini dapat mengurangi tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas pendidikan. Faktor-faktor lingkungan kerja mencakup kondisi fisik sekolah, seperti kenyamanan ruang kerja dan fasilitas, serta aspek psikologis seperti hubungan antar guru dan pemimpin sekolah. Dampaknya diperkirakan akan memengaruhi performa seorang guru.

Dalam pelaksanaannya ada beberapa yang menjadi persoalan dalam cara bagaimana mengelola kelas dan proses belajar di lingkungan Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan. Kinerja guru menunjukkan adanya perubahan yang tidak optimal sejak perpindahan dari lokasi sebelumnya, yang dulunya terletak di Kilo

4,5 di daerah kota, menuju lokasi baru di Kilo 15 di pinggiran kota. Perubahan ini terjadi karena jumlah siswa yang melebihi kapasitas gedung saat ini. Situasi ini memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru dan proses pembelajaran secara keseluruhan.

Kelebihan jumlah siswa melebihi kapasitas gedung memperkenalkan tantangan yang kompleks. Hal ini dapat berdampak pada kenyamanan dan efisiensi ruang kelas, mengganggu fokus belajar mengajar, serta menimbulkan hambatan dalam penyampaian materi dan interaksi personal antara guru dan siswa. Faktor ini mungkin juga memengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan, karena pembelajaran yang optimal memerlukan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan guru.

Tak hanya itu, jarak yang cukup jauh antara gedung satu dengan yang lainnya, terutama jika harus ditempuh dengan berjalan kaki, bisa menambah kesulitan logistik dan waktu bagi guru. Hal ini dapat mempengaruhi kerja sama antar guru, koordinasi kegiatan, dan pengelolaan waktu antar unit di sekolah. Selain itu, mobilitas yang diperlukan antar gedung juga dapat menguras energi, membatasi interaksi antara staf, dan bahkan memengaruhi kesehatan secara keseluruhan.

Perpindahan sekolah dari pusat kota ke pinggiran kota, ditambah dengan situasi kapasitas gedung yang berlebihan dan jarak antar gedung yang signifikan, memberikan dampak yang sangat berarti terhadap kinerja dan efisiensi guru. Diperlukan solusi yang terencana dan komprehensif untuk mengatasi tantangan-tantangan ini agar proses pembelajaran dapat berlangsung secara optimal tanpa mengorbankan kualitas Pendidikan.

Kinerja guru bisa dikatakan kurang begitu baik dikarenakan pengaruh guru merasa waktu kegiatan belajar mengajar akan tersita yang mana alokasi waktu belajar mengajar tidak sesuai dengan perencanaan pada RPP. Sedangkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan berkewajiban untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Namun, ada kecenderungan guru-guru di lingkungan Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan tidak melaksanakan tugas keprofesionalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari program pengajaran yang dimiliki alokasi waktu belajar mengajar yang digunakan saat kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan program yang telah dibuat, evaluasi hasil pembelajaran tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya hal ini berkaitan dengan faktor dari sistem kerja yaitu berupa fasilitas sekolah.

Permasalahan yang lain yaitu guru kurang memotivasi peserta didik untuk menggali informasi yang lebih tentang suatu pelajaran agar peserta didik kreatif dalam mengembangkan pengetahuan padahal dalam peningkatan kinerja guru, guru harus mempunyai motivasi dan kemampuan (ability) dalam mengelola proses pembelajaran dengan cara membuka jendela informasi pengetahuan peserta didik agar mampu lebih kreatif dalam mengembangkan cara belajar mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti akan mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH SARANA PRASARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH ASY-SYIFA BALIKPAPAN”.

1.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah pada pokok permasalahan, maka diperlukan pembatasan masalah. Masalah dalam penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Sarana Prasaran dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan.

1. Kinerja Guru

Kinerja Guru memfokuskan pada kesanggupan guru untuk menaati dan melaksanakan ketentuan yang berlaku serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

2. Sarana Prasarana

Fokus Sarana Prasarana adalah faktor peningkatan kinerja guru, penyediaan sarana prasarana yang baik dan lengkap untuk menunjang kegiatan Sekolah agar mencapai hasil yang optimal.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja lebih memfokuskan pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi guru dan pekerjaannya.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, terdapat permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan?

3. Apakah terdapat pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, peneliti mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis dan menemukan pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru.
2. Menganalisis dan menemukan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
3. Menganalisis dan menemukan pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat memberikan gambaran seberapa besar pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan.

2. Manfaat Praktis

- a) **Bagi Kepala Sekolah**, Hasil penelitian ini diharapkan pihak Sekolah khususnya kepala Sekolah dapat memperhatikan kelengkapan dan pengelolaan sarana prasarana di sekolah untuk digunakan seoptimal mungkin khususnya guru. Selain itu juga mampu menciptakan

lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kualitas guru secara optimal.

- b) **Bagi guru**, Hasil penelitian diharapkan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja, terutama lebih diperhatikan pemanfaatan fasilitas sarana prasarana dan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik agar tercipta hasil kerja yang optimal.
- c) **Bagi Peneliti**, Untuk meningkatkan dan menambah pengetahuan tentang pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan sebagai salah satu kesempatan menerapkan ilmu manajemen pendidikan di lingkungan Sekolah.

1.6 Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memperoleh gambaran singkat tentang isi Tesis, dipaparkan secara rinci alur pembahasan sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian ini terdiri dari; halaman judul, persyaratan gelar, persetujuan, abstrak (bahasa indonesia), abstrak (bahasa inggris), pernyataan keaslian, pengesahan, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran.

2. Bagain Isi

Bab I : PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan kajian teori yang meliputi: Variabel X^1 , Variabel X^2 , Variabel Y. Selanjutnya berisi tentang Kajian Hasil Penelitian yang Relevan, kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

Bab III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang; jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik dan instrument pengumpulan data, Validitas dan reabilitas Instrumen, Serta berisi tentang teknik analisis data.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang; deskripsi data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V : SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.

Bab ini berisi tentang simpulan, implikasi, keterbatasan penelitian dan saran dari hasil penelitian.

3. Bagain Akhir

Pada bagian ini berisi tentang daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

1. Sarana Prasarana

a. Pengertian sarana Prasarana

Sarana Prasarana adalah faktor penting dalam meningkatkan mutu sekolah. Sebagai penggerak utama pembelajaran, guru membutuhkan fasilitas yang memadai agar proses pembelajaran menjadi lebih signifikan dan mencapai tujuan pendidikan dengan baik. Menurut Asiyai (2012) *“The quality of education delivered by teacher and academic achievement of pupil of any school is depend on several factor of which school facilities is paramount. School facilities are materials resource that enhance teaching and learning thereby making and process meaningful and purposeful”*.

Selaras dengan pendapat tersebut Margi menyatakan untuk memenuhi harapan dibidang pendidikan, peran sarana dan prasarana pendidikan sangat penting, yaitu untuk memperlancar proses belajar mengajar (Margi,2015:123).

Sarana dan prasarana memiliki peran yang sangat penting, sehingga kita perlu memahami apa yang dimaksud dengan sarana dan prasarana. Menurut Tatang Amirin bahwa Sarana prasarana adalah segala macam alat, perlengkapan, atau benda - benda yang dapat digunakan untuk memudahkan (membuat nyaman) penyelenggaraan pendidikan (dalam Utama, Kristiawanto, dan Suyatmini, 2016). Sedangkan pendapat Kristiawan bahwa sarana adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar

mengajar baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dan berjalan dengan lancar, efektif dan efisien, sedangkan prasarana merupakan semua perangkat kelengkapan dasar atau fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran seperti, halaman sekolah, taman, dan kebun (Kristiawan, 2017: 98). Menurut Mulyasa, sarana sekolah adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar seperti; gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Beliau juga berpendapat prasarana adalah fasilitas penunjang jalannya proses pendidikan secara tidak langsung seperti halaman, kebun, taman sekolah dan jalan menuju sekolah (Mulyasa, 2004:49).

Pendapat lain dikemukakan oleh Sanjaya yang mengatakan bahwa sarana merupakan pendukung langsung terhadap kelancaran kegiatan pembelajaran, seperti media pembelajaran, alat- alat pembelajaran dan perlengkapan sekolah lainnya. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang secara tidak langsung menjadi pendukung keberhasilan dalam proses pembelajaran (Sanjaya, 2010:18).

Dari beberapa pandangan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa sarana pendidikan adalah fasilitas yang digunakan secara langsung dalam pembelajaran, seperti peralatan dan media pembelajaran. Sementara itu, prasarana merujuk pada fasilitas yang tidak langsung terlibat dalam proses pembelajaran, seperti halaman, taman, kebun, dan akses jalan ke sekolah.

Dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2013 tentang sistem pendidikan Nasional, dijelaskan bahwa sarana dan prasarana sangat penting untuk mendukung proses pendidikan. Setiap unit pendidikan formal dan non formal diharapkan menyediakan fasilitas yang memenuhi kebutuhan intelektual, sosial, dan emosional serta tanggung jawab peserta didik.

Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005, khususnya Bab VII Pasal 42 ayat 1 dan 2, juga menekankan pentingnya sarana pendidikan di setiap unit pendidikan. Pada ayat 1 dijelaskan “Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai serta perlengkapan yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Pada pasal 2 dijelaskan “dari setiap satuan prasarana pendidikan meliputi: lahan, ruang kelas, ruang pimpinan, ruang guru, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, kantin, tempat berolahraga, tempat beribadah dan ruang tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Dalam Al-Qur'an, terdapat beberapa ayat yang menekankan pentingnya sarana prasarana atau alat dalam konteks pendidikan dan pembelajaran. Salah satu ayat yang sering dikutip adalah Surah Al-Baqarah (2:282), yang membicarakan pentingnya menulis secara tertulis dalam proses transaksi keuangan. Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُب بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يُأَبِّ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيَمْلِكِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسَ مِنْهُ شَيْئًا

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila kamu berutang piutang untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu mencatatnya. Hendaklah seorang pencatat di antara kamu menuliskannya dengan benar. Janganlah pencatat menolak untuk menuliskannya sebagaimana Allah telah mengajar-kan kepadanya. Hendaklah dia mencatat(-nya) dan orang yang berutang itu mendiktekan(-nya). Hendaklah dia bertakwa kepada Allah, Tuhannya, dan janganlah dia menguranginya sedikit pun”. (QS. Al-Baqarah 2: Ayat 282).

Meskipun tidak secara langsung berkaitan dengan pendidikan, ayat ini menyoroti pentingnya penggunaan alat tulis atau sarana untuk mencatat transaksi dengan jelas, menegaskan nilai pentingnya dokumentasi dan penggunaan alat sebagai sarana komunikasi yang efektif.

Ada juga ayat-ayat lain yang lebih umum membahas pemahaman, pengetahuan, dan pengajaran. Misalnya, Surah Al-Imran (3:190-191) yang menyatakan bahwa dalam penciptaan langit dan bumi, serta rotasi malam dan siang, terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang memiliki pengetahuan. Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman sebagai berikut:

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمٰوٰتِ وَالْاَرْضِ وَاخْتِلَافِ الْيَلِّ وَالنَّهَارِ لآٰيٰتٍ لِّاُولِي الْاَلْبَابِ الَّذِيْنَ يَذْكُرُوْنَ اللّٰهَ قِيَامًا وَّفُعُوْدًا وَّعَلٰى جُنُوْبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُوْنَ فِي خَلْقِ السَّمٰوٰتِ وَالْاَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هٰذَا بَاطِلًا سُبْحٰنَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

Artinya: “Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi serta pergantian malam dan siang terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang yang berakal, (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri, duduk, atau dalam keadaan berbaring, dan memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata), “Ya Tuhan kami, tidaklah

Engkau menciptakan semua ini sia-sia. Maha Suci Engkau. Lindungilah kami dari azab neraka”. (QS. Ali ‘Imron 3: Ayat 190-191).

Meskipun tidak secara khusus menyebutkan sarana atau alat, ayat-ayat ini menunjukkan pada pentingnya pengamatan, pemahaman, dan pengetahuan sebagai sarana untuk memahami tanda-tanda kebesaran Tuhan.

Al-Qur'an menekankan penekanan pada pemahaman, refleksi, serta penggunaan alat atau sarana sebagai alat bantu dalam memahami, mempelajari, dan mengambil hikmah dari penciptaan Allah. Meskipun tidak secara eksplisit membahas alat atau sarana dalam konteks pendidikan seperti yang kita kenal saat ini, pesan-pesan tersebut menyoroti nilai pentingnya memanfaatkan sarana untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman yang lebih dalam.

Nawawi berpendapat bahwa sarana pendidikan dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu ditinjau dari sudut habis tidaknya dipakai, bergerak tidaknya pada saat digunakan dan hubungannya dengan proses belajar mengajar (dalam Lukitawati, 2015:16). Berkaitan dengan penelitian ini sarana pendidikan akan ditinjau dari hubungannya dengan proses belajar mengajar.

Sarana pendidikan dalam konteks hubungannya dengan proses belajar mengajar dapat dibagi menjadi dua jenis: (a) sarana yang langsung digunakan dalam proses pengajaran, seperti kapur tulis, spidol, alat peraga, peralatan praktik, dan berbagai media yang digunakan oleh guru saat mengajar; (b) sarana pendidikan yang tidak secara langsung terlibat dalam proses pengajaran, seperti lemari arsip di kantor.

Sementara itu, prasarana pendidikan dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis juga: (a) prasarana yang langsung digunakan dalam proses pembelajaran, seperti ruang kelas, perpustakaan, ruang praktik, ruang keterampilan, dan laboratorium; (b) prasarana yang tidak langsung terlibat dalam proses pembelajaran tetapi mendukung jalannya proses pembelajaran, seperti ruang kantor, kantin, masjid/mushola, lahan, akses jalan ke lembaga, fasilitas sanitasi, fasilitas kesehatan, ruang guru, ruang kepala sekolah, dan area parkir.

b. Pentingnya Sarana dan Prasarana

Lembaga pendidikan seperti sekolah berperan sebagai lingkungan untuk membentuk generasi penerus bangsa dengan tujuan membentuk individu yang etis, demokratis, bertanggung jawab, beriman, bertaqwa, sehat secara fisik dan spiritual, berpengetahuan dan berketerampilan, serta memiliki kepribadian yang kuat dan mandiri. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan kurikulum yang solid, baik dari segi infrastruktur maupun isi pendidikan. Kurikulum ini menjadi pedoman dalam setiap kegiatan pembelajaran, terutama dalam interaksi antara pendidik dan peserta didik.

Guru sebagai pengajar diharapkan mampu mengadakan pembelajaran yang menarik serta memiliki makna, memastikan pencapaian prestasi sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Pembelajaran yang memiliki makna harus tercermin dalam setiap mata pelajaran. Variasi yang ada dalam setiap mata pelajaran mencerminkan karakteristik dan keunikan masing-masing. Oleh karena itu, setiap mata pelajaran membutuhkan sarana pembelajaran yang berbeda. Dalam melaksanakan proses pembelajaran, guru tentu

memerlukan sarana yang mendukung agar pembelajaran dapat berjalan menarik. Dengan dukungan sarana pembelajaran yang memadai dari penyelenggara pendidikan, guru tidak hanya mengkomunikasikan materi secara verbal, melainkan juga dengan menggunakan alat bantu sesuai dengan fasilitas yang telah disiapkan. Pemanfaatan dan pengelolaan fasilitas sarana dan prasarana yang ada di sekolah untuk mendukung proses belajar mengajar akan menciptakan lingkungan pembelajaran yang menarik dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan. “suksesnya pembelajaran yang ada di sekolah didukung oleh pendayagunaan dan pemanfaatan sarana prasarana pendidikan yang ada di sekolah secara efektif dan efisien” (Megasari: 2014).

Guru memerlukan dukungan dari sarana pembelajaran untuk mendukung kegiatan pembelajaran mereka. Selain keterampilan dalam mengatur kegiatan belajar mengajar, bantuan dari sarana pembelajaran memiliki peran penting dalam membantu guru. Keberadaan sarana pembelajaran yang komprehensif dan memadai di sebuah sekolah akan mempermudah guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik. Penting untuk mengembangkan sarana pembelajaran agar dapat mendukung proses belajar mengajar secara efektif. Yamin (dalam Prastyawan :2016) menyebutkan beberapa hal yang perlu dikembangkan dalam menunjang proses belajar mengajar: 1) perpustakaan, 2) sarana penunjang kegiatan kurikulum, dan 3) prasarana dan sarana kegiatan ekstrakurikuler dan mulok.

Sarana dan prasarana memiliki peran sangat penting dalam proses pembelajaran, sehingga hal ini menjadikan hubungan langsung antara peserta didik, guru, dan sekolah. Dukungan sarana dan prasarana pembelajaran akan sangat membantu peserta didik, terutama mengingat tidak semua dari mereka memiliki tingkat kecerdasan yang sama. Nurhadi menyatakan bahwa guru harus mempertimbangkan keragaman siswa dengan begitu guru dapat mengklasifikasikan dan merencanakan pembelajaran yang sesuai untuk memberikan pembelajaran yang bermakna (Nurhadi, 2003). Penggunaan sarana prasarana dalam pembelajaran akan memberikan bantuan kepada peserta didik, terutama bagi mereka yang menghadapi kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran. Selain manfaatnya bagi peserta didik, guru juga akan mendapatkan bantuan dari fasilitas sarana prasarana. Kegiatan pembelajaran juga akan menjadi lebih beragam, menarik, dan berarti karena guru diharapkan untuk berinovasi dalam merancang pembelajaran.

c. Pengelolaan Sarana Prasarana

Fasilitas pendukung yang memperkuat jalannya kegiatan di sebuah organisasi seperti lembaga pendidikan atau sekolah disebut sarana prasarana. Cara pengelolaan yang optimal terhadap sarana prasarana ini dapat memiliki dampak yang signifikan pada kelancaran proses kegiatan. “Bagi sebuah organisasi manajemen merupakan kunci sukses, karena sangat menentukan kelancaran kinerja organisasi yang bersangkutan” (Arikunto 2008:2). Selaras dengan Arikunto, Baharudin menyatakan bahwa manajemen sarana dan prasarana adalah suatu kegiatan bagaimana mengatur

dan mengelola sarana dan prasarana pendidikan secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (dalam Kristiawan,2017:99).

Manajemen sarana dan prasarana memiliki signifikansi yang besar karena pengelolaannya memastikan pemeliharaan serta kejelasan fungsi dalam lembaga pendidikan. Dalam pengaturannya, pihak sekolah, khususnya kepala sekolah, harus menanggung tanggung jawab terhadap sarana dan prasarana. Lebih lanjut, pihak sekolah bertanggung jawab dalam pemeliharaan dan perhatian terhadap fasilitas yang sudah ada di lingkungan sekolah.

Oleh karena itu, penekanan pada manajemen sarana dan prasarana menjadi krusial dalam lembaga pendidikan seperti sekolah. Langkah-langkah manajemen yang efektif, dimulai dari kepala sekolah, guru, dan staf lainnya, akan memberikan dampak positif pada proses belajar mengajar, menghasilkan peningkatan kualitas pendidikan yang sesuai dengan perkembangan zaman.

Peran guru sebagai pengajar juga memiliki kontribusi dalam manajemen sarana dan prasarana pendidikan. Fokusnya lebih pada sarana pengajaran seperti peralatan, alat bantu, dan media pembelajaran, daripada keterlibatannya dalam prasarana yang tidak secara langsung terhubung dengan proses pengajaran.

Peran guru dalam pengelolaan di mulai dari perencanaan, pemanfaatan dan pemeliharaan, serta pengawasan penggunaan sarana dan prasarana (Sutjipto dan Rafli, 2007:174):

1. Perencanaan

Guru dituntut memikirkan sarana dan prasarana pendidikan yang dibutuhkan di sekolahnya, supaya mampu menunjang kegiatan belajar mengajar. Perencanaan pengadaan barang menuntut keterlibatan guru karena semua barang yang diperlukan dalam mengajar tersebut. Perencanaan pengadaan barang yang menuntut keterlibatan guru diantaranya adalah pengadaan alat pelajaran dan media pengajaran. Dalam hal ini, guru harus merencanakan pengadaan sarana dan prasarana harus sesuai dengan kebutuhan proses belajar mengajar dalam kurun waktu tertentu.

2. Pemanfaatan dan Pemeliharaan

Guru harus dapat memanfaatkan segala sarana seoptimal mungkin dan bertanggung jawab penuh terhadap keselamatan pemakai sarana dan prasarana pengajaran yang ada, juga bertanggung jawab terhadap penempatan sarana dan prasarana tersebut di kelas dimana dia mengajar.

Perawatan sarana dan prasarana secara sederhana, yang tidak harus membutuhkan keahlian profesional, dapat dilakukan juga oleh guru. Dalam hal pemeliharaan atau perbaikan yang lebih kompleks, misalnya berkaitan dengan alat-alat elektronik, petugas atau ahli media atau teknisi pendidikan lebih berkompeten untuk melakukan pemeliharaan.

3. Pengawasan Penggunaan

Apabila sarana dan prasarana pendidikan itu digunakan oleh siswa yang ada di kelasnya, maka tugas guru adalah melakukan pengawasan atau memberikan arahan agar siswa dapat menggunakan atau memakai sarana dan prasarana pendidikan itu sebagaimana mestinya.

Berdasarkan definisi diatas jelas bahwa pengelolaan dan pemanfaatan sarana prasarana pembelajaran yang baik akan berdampak pada kualitas pembelajaran dan meningkatkan kinerja guru sebagai pelaku utama dalam dunia pendidikan.

2. Lingkungan kerja

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan fisik tempat kerja meliputi semua kondisi fisik di sekitar area kerja yang dapat memengaruhi guru, baik secara langsung seperti perabotan kantor, kursi, meja, maupun secara tidak langsung yang memengaruhi kondisi individu seperti kelembaban, suhu, pencahayaan, ventilasi udara, kebisingan, warna, dan faktor lainnya.

Barnawi dan Arifin (2014: 54) menambahkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik, yaitu meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan.

1. Pencahayaan, pencahayaan di tempat kerja membantu dalam memperlancar proses pekerjaan sehingga harus diupayakan pencahayaan yang baik di tempat kerja. Pencahayaan

memungkinkan guru dapat melihat objek – objek yang dikerjakan secara jelas dan tepat.

2. Pewarnaan, warna dapat memberikan efek psikologis seseorang yang ada di sekitarnya. Pemberian warna tidak hanya pada tembok – tembok sekolah saja, tetapi peralatan sekolah juga dapat diberi warna sesuai keinginan.
3. Udara, udara yang sehat akan terasa sejuk dan segar sehingga dapat mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan. Kondisi udara yang sehat, guru dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan senang.
4. Kebersihan, lingkungan kerja harus diperhatikan kebersihannya baik lingkungan kerja yang ada di dalam maupun di luar ruang kerja. Lingkungan kerja yang bersih memberikan rasa nyaman bagi pegawai. Sebaliknya, tempat kerja yang kotor tidak akan nyaman di jadikan tempat kerja.
5. Kebisingan, disekolah kebisingan dapat bersumber dari aktivitas bermain siswa, kegiatan transportasi, dan lokasi lingkungan sekitar sekolah. Tingkat kebisingan yang terlalu tinggi dapat mengganggu konsentrasi kerja sehingga menurunkan produktivitas kerja pegawai.
6. Keamanan, keamanan di tempat kerja akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja. Ketenangan sangat di butuhkan pegawai untuk mengoptimalkan hasil kerja. Apabila keamanan pegawai tidak terjamin, maka timbulah kegelisahan dan kekhawatiran akan berdampak buruk terhadap kinerja.

b. Lingkungan kerja Non fisik

Sedarmayati (2011: 26) menjelaskan lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja. Sekolah hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar guru dengan atasan, kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Dengan terciptanya lingkungan kerja non fisik yang baik akan dapat menciptakan kreativitas guru tersebut. Menurut Zhu dkk “ determined that a supportive school environment, especially a supportive relationship with colleagues, encourages the innovative teaching performance of teachers (dalam Balkar: 2015).

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Wursanto (2009: 268) menambahkan beberapa macam lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Perasaan aman karyawan. Perasaan aman karyawan merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri karyawan. Perasaan aman tersebut antara lain: a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya, b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya, c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar karyawan.

2. **Loyalitas karyawan.** Loyalitas adalah sikap karyawan yang menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan, organisasi, atau pekerjaan yang mereka emban. Ada dua jenis loyalitas, yaitu loyalitas vertikal dan horizontal. Loyalitas vertikal adalah kesetiaan antara atasan dan bawahan, di mana hubungan ini dapat terbentuk melalui berbagai cara. Cara untuk menunjukkan loyalitas ini mencakup: a) Kunjungan atasan atau bawahan ke rumah masing-masing, yang dapat direalisasikan melalui kegiatan seperti arisan, b) Keterlibatan atasan dalam membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi bawahan, c) Mendukung kepentingan pegawai dalam batas-batas hukum yang berlaku, d) Melindungi bawahan dari potensi ancaman. Sementara itu, loyalitas bawahan kepada atasan dapat dibentuk melalui kegiatan seperti open house, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar agama seperti Idul Fitri, Natal, atau acara serupa. Loyalitas horizontal adalah kesetiaan antar sesama bawahan atau pimpinan, yang bisa diwujudkan melalui kunjungan antara rekan kerja, perjalanan bersama, atau kegiatan lainnya.

3. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2005: 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gomes (dalam Yublina, 2015: 15) mendefinisikan

kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi, serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Menurut Tobari kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Tobari, 2015:65). Susanto menambahkan kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan atau menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik atau non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan sikap, keterampilan dan motivasi (Susanto, 2016: 70).

Berdasarkan pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keberhasilan pekerja secara kualitas dan kuantitas, baik yang bersifat fisik atau non fisik dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasari oleh pengetahuan sikap, keterampilan dan motivasi. Jika kita kaitan dengan guru sebagai pribadi utama dalam kegiatan proses belajar mengajar dapat di definisikan menurut Barnawi dan Arifin (2014: 14) bahwa kinerja guru merupakan tingkatan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja. Rachmawati dan Daryanto (2013: 16) mendefinisikan kinerja guru yaitu “kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya”. Dan sebagaimana Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman dalam Surat Al Kahf ayat 66:

قَالَ لَهُ مُوسَى هَلْ أَتَّبِعُكَ عَلَىٰ أَنْ تُعَلِّمَنِي مِمَّا عُلِّمْتَ رُشْدًا

Artinya: "Musa berkata kepadanya, "Bolehkah aku mengikutimu agar engkau mengajarkan kepadaku (ilmu yang benar) yang telah diajarkan kepadamu (untuk menjadi) petunjuk?" (QS. Al-Kahf 18: Ayat 66)

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan khususnya di dalam kelas. Menurut Jackson (2017) *"Teachers are the heart of classroom instruction, so they are key to learners' productivity and hence to society's efficiency. Teachers' effectiveness depends on their competence, both academic and pedagogical, as well as a correlation between their training and skills and their position, workload, and work encouragement"*.

Oleh karena itu kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi guna kemajuan mutu sekolah tempat dia bekerja. Hal ini tercantum dalam UU no 14 Tahun 2005 pasal 35 ayat 1 yang menyatakan bahwa guru memiliki tugas utama dan standar beban kerja yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil pembelajaran.

1) Merencanakan Pembelajaran

Tugas guru yang pertama ialah merencanakan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin agar berdampak hasil yang baik pula. Dirjen PMPTK (2008) menyatakan bahwa guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran dengan langkah – langkah sebagai berikut : (1) mengisi kolom identitas, (2) menentukan alokasi waktu, (3) Menentukan SK, KD dan indikator yang akan digunakan, (4) Merumuskan tujuan pembelajaran, (5) Menentukan karakter siswa yang akan di kembangkan, (6)

Mengidentifikasi materi ajar, (7) menentukan Metode pembelajaran, (8) merumuskan langkah – langkah pembelajaran, (9) Menentukan alat/ bahan/ sumber belajar yang digunakan (10) menyusun kriteria penilaian, lembar pengamatan, contoh soal, teknik penskoran dan lain – lain.

2) Melaksanakan Pembelajaran

Menurut Dirjen PMPTK (2008), Pelaksanaan pembelajaran merupakan kegiatan tatap muka yang sebenarnya karena terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dan guru. Kegiatan ini adalah inti dari penyelenggaraan pendidikan yang ditandai adanya kegiatan pengolahan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran. (Barnawi dan Arifin 2014:16).

3) Menilai Hasil Pembelajaran

Menurut Rusman (2012:13) penilaian dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai penyusun hasil kemajuan belajar peserta didik. Penilaian dilakukan secara konsisten, sistematis, dan terprogram dengan menggunakan tes maupun non tes dalam bentuk tertulis dan lisan, lembar kerja, pengukuran sikap, penilaian hasil kerja berupa tugas, produk, portopolio dan penilaian diri.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Guru

Menurut Timpe ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu faktor internal dan eksternal, yaitu : (a) faktor internal,

adalah faktor yang berasal dari dalam atau pegawai itu sendiri seperti; sikap, perilaku, dan kemampuan pekerja sosial fungsional dapat mempengaruhi kerja sehari – hari, (b) faktor eksternal, adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai, faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi pekerja sosial fungsional (dalam Tobari, 2015:70).

Menurut Mulyasa, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain: 1) Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja; 2) Tingkat pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas; 3) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja sama serta menggunakan fasilitas dengan baik; 4) Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, artikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidikan, 5) Hubungan industrial, menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja, menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis dalam bekerja dan meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong mewujudkan jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan kinerjanya, 6) Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, ini dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya, 7) Kesehatan, akan meningkatkan semangat kerja, 8) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga pendidikan, dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya, 9) Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik, ini akan mendorong tenaga

kerja kependidikan dengan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk meleakukan pekerjaan yang lebih baik, 10) Kualitas sarana pembelajaran, akan berpengaruh pada peningkatan kinerjanya, 11) Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan, 12) Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya. (Mulyasa 2013:137).

Dalam UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dikemukakan bahwa kompetensi guru mencakup; Kompetensi Pedagogik kompetensi Kepribadian, Kompetensi sosial dan kompetensi professional

1) Kompetensi Pedagogik. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Termasuk ke dalam kemampuan ini antara lain sub-sub kemampuan; (1) Menata ruang kelas, (2) Menciptakan iklim kelas yang kondusif (3) Memotivasi siswa agar bergairah belajar (4) Memberi penguatan verbal maupun non verbal (5) Memberikan petunjuk-petunjuk yang jelas kepada siswa (6)Tanggap terhadap gangguan kelas (7) Menyegarkan kelas jika kelas mulai lelah.

2) Kompetensi Kepribadian. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Termasuk dalam kemampuan ini antara lain sub-sub kemampuan; (1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, Memahami tujuan

pendidikan dan pembelajaran, (2) Memahami diri (mengetahui kekurangan dan kelebihan dirinya), (3) Mengembangkan diri, Menunjukkan keteladanan kepada peserta didik, (4) Menunjukkan sikap demokrasi, toleransi, tenggang rasa, jujur, adil, tanggung jawab, disiplin, santun, bijaksana dan kreatif.

- 3) Kompetensi Sosial, Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan dengan pesertadidik., sesama guru, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Termasuk dalam Kemampuan ini adalah; (1) Luwes bergaul dengan siswa, sejawat dan masyarakat, (2) Bersikap ramah, akrab dan hangat terhadap siswa, sejawat dan masyarakat, (3) Bersikap simpatik dan empatik, mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial.
- 4) Kompetensi Profesional. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional meliputi; (1) Kepakaran atau keahlian dalam bidangnya yaitu penguasaan bahan yang harus diajarkannya beserta metodenya, (2) Rasa tanggung jawab akan tugasnya dan rasa kebersamaan dengan sejawat guru lainnya.

2.2 Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian terdahulu digunakan dalam penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan refrensi dalam penelitian ini. Berikut di jelaskan temuan penelitian yang relevan:

Pertama penelitian Dyah Fauziana (2017) berjudul Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Kerja di Pondok Pasantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun tujuan dari penelitian Dyah yaitu untuk mencari pengaruh dari setiap variabel baik secara parsial dan simultan di Pondok Pasantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini. Teknik pengambilan sampel simple random sampling dengan jumlah sampel penelitian 93 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, uji keabsahan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas, uji linieritas, uji multikolonieritas dan menggunakan heterokedasisitas. Uji hipotesis menggunakan uji regresi sederhana yaitu uji t dan uji regresi linear berganda menggunakan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru di pondok pesantren Al- Islam (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren Al –Islam (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama baik secara parsial maupun simultan.

Kedua Penelitian Aji Munandar (2019) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kabupaten Banyumas. Metode pengumpulan data dengan kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara.

Data diperoleh dari sampel yaitu para guru Madrasah Aliyah Modern Al Azhary Ajibarang, Madrasah Aliyah Wathoniyah Islamiyah Kemranjen dan Madrasah Aliyah Al Falah Jatilawang. Dengan menggunakan analisis regresi sebagai analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 16%. (2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 38,8%. (3) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 24,1%. (4) Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 41,6%. (5) Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 27,7%. (6) Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 43,8%. (7) Terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 44,9%.

Ketiga penelitian Marliya, Happy Fitria, Nurkhalis (2020) berjudul Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Penelitian ini bertujuan untuk: 1) mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja guru; 2) mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru; 3) mengetahui dan mendeskripsikan sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah penelitian

kuantitatif. Hasil penelitian disimpulkan bahwa: 1) sarana prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru; 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru; 3) sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja guru. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1). Ada pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Besarnya pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 32,6% sisanya 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. 2). Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 43,2% dan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. 3). Ada pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Besar pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat, sebesar 53,5% dan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel-variabel pada penelitian ini.

Keempat penelitian Nisyan Adi Sulistyو dan Renny Aprilliany (2017) berjudul Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin dan Pemanfaatan Sarana Prasarana Terhadap kinerja Guru SMK Cordova Margoyoso kabupaten Pati. hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa 1). Ada pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Besarnya pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-

Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 32,6% sisanya 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. 2). Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat sebesar 43,2% dan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang bukan menjadi variabel dalam penelitian ini. 3). Ada pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat. Besar pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat, sebesar 53,5% dan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel-variabel pada penelitian ini.

Penelitian berjudul "Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan" memiliki beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Dyah Fauziana (2017), Aji Munandar (2019), Marliya, Happy Fitria, Nurkhalis (2020), serta Nisyan Adi Sulistyio dan Renny Aprilliany (2017).

Dalam hal persamaan, penelitian ini dan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel tertentu secara statistik terhadap kinerja guru. Fokus utama dari penelitian ini juga sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya melibatkan analisis

regresi untuk mengukur hubungan antara variabel independen, seperti sarana prasarana dan lingkungan kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja guru. Penelitian ini juga menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data, mirip dengan penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk mendapatkan informasi langsung dari responden mengenai persepsi mereka terhadap variabel yang diteliti.

Namun, ada beberapa perbedaan yang menonjol antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Salah satu perbedaan utama adalah lokasi dan konteks penelitian. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan, yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan di tempat lain seperti Pondok Pesantren Al-Islam di Ponorogo, Madrasah Aliyah di Banyumas, dan SMP di Prabumulih Barat. Perbedaan lokasi ini memberikan konteks yang berbeda yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian karena perbedaan budaya, manajemen, dan kondisi kerja.

Selain itu, meskipun ada kesamaan dalam variabel yang diteliti, seperti sarana prasarana dan lingkungan kerja, beberapa penelitian sebelumnya juga menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan disiplin kerja. Penelitian di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan lebih fokus pada sarana prasarana dan lingkungan kerja, tanpa memasukkan variabel tambahan tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan juga mungkin berbeda. Misalnya, penelitian oleh Dyah Fauziana menggunakan teknik simple random sampling, sementara penelitian di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan

mungkin menggunakan teknik pengambilan sampel yang berbeda, yang dapat mempengaruhi representasi data dan generalisasi hasil penelitian.

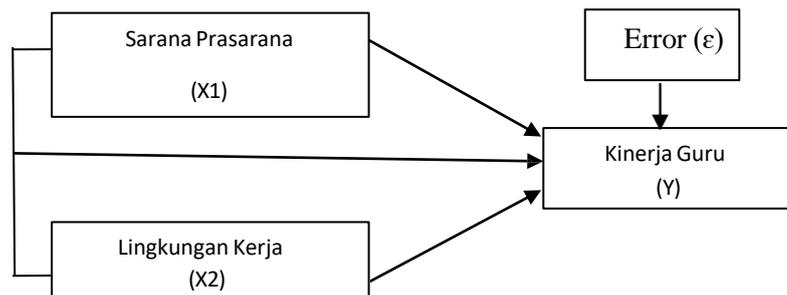
Populasi dan sampel penelitian ini juga berbeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya mengkaji guru-guru di berbagai jenjang pendidikan dan lokasi, sementara penelitian ini fokus pada guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan. Karakteristik demografis dan profesional dari guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan mungkin berbeda, yang dapat mempengaruhi hasil penelitian.

Akhirnya, hasil dan temuan spesifik dari penelitian ini mungkin berbeda dari penelitian sebelumnya karena perbedaan konteks dan populasi. Misalnya, pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan bisa lebih besar atau lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang ditemukan di lokasi penelitian lain.

Dengan memahami persamaan dan perbedaan ini, penelitian di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan memberikan kontribusi yang lebih spesifik dan relevan dalam konteks pendidikan di Balikpapan. Penelitian ini juga menambah wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di institusi pendidikan Islam, yang pada akhirnya dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tersebut.

2.3 Kerangka Berpikir

Adapun kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat di tunjukan pada gambar di bawah ini



Gambar 2. 1
 Kerangka Pemikiran Penelitian

Kinerja guru merujuk pada kemampuan dan prestasi mereka dalam menjalankan tugas sebagai profesional berdasarkan standar yang ditetapkan. Untuk melaksanakan tanggung jawab mereka, sarana dan prasarana menjadi penting sebagai fasilitas yang digunakan secara langsung maupun tidak langsung dalam proses pembelajaran. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki dampak pada perilaku yang terkait dengan kondisi kerja, yang memengaruhi cara guru menjalankan tugas dan pekerjaannya. Berdasarkan hal ini, diperkirakan bahwa sarana prasarana memengaruhi kinerja guru, lingkungan kerja memengaruhi kinerja guru, dan keduanya bersama-sama berpotensi memengaruhi kinerja guru.

2.4 Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

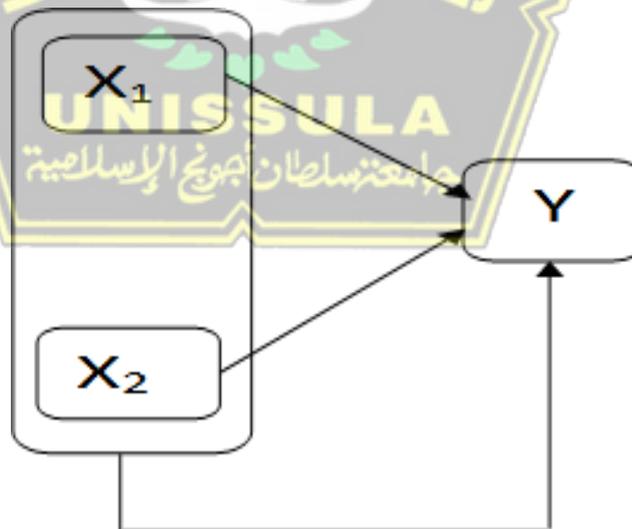
1. Terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei dengan teknik analisis yang digunakan, yaitu Pengembangan instrumen menggunakan model pengukuran Structural Equation Modeling (SEM), dan regresi linear berganda. Kadir (2016) menyebutkan Model pengukuran atau analisis faktor digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas item-item (variabel manifest) dari indikator atau variabel laten. Model pengukuran atau analisis faktor yang digunakan adalah confirmatory factor analysis (CFA) model multi-factor first order. Selanjutnya regresi linear berganda digunakan dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Keterkaitan atau pengaruh antara variabel disajikan pada disain penelitian pada Gambar 3.1



Gambar 3. 1
Desain Penelitian

Keterangan:

- X1 : Sarana Prasarana
 X2 : Lingkungan Kerja
 Y : Kinerja Guru

3.2 Lokasi atau Latar (Setting) Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Blikpapan. Penelitian ini berlangsung selama tiga bulan, dimulai awal Desember 2023 sampai dengan Februari 2024. Adapun rincian waktu dan jenis kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1
 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/ Minggu											
		Desember 2023				Januari 2024				Feberuari 2024			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan	x	x										
2	Pengumpulan Data			x	x								
3	Analisis Data					x	x	x	x	x	x		
4	Penyusunan Laporan											x	x

3.3 Subjek Penelitian atau Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah sejumlah orang yang berbeda di suatu wilayah yang dijadikan objek dalam sebuah penelitian. Sebagaimana yang dipaparkan oleh para pakar diantaranya: Kadir (2015) menyatakan bahwa bahwa Populasi adalah suatu himpunan dengan sifat-sifat yang ditentukan oleh peneliti sedemikian rupa sehingga individu/variabel/data dapat dinyatakan dengan tepat apakah individu tersebut menjadi anggota atau tidak. Sedangkan Menurut Sugiyono (2014) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri

atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dari definisi ini dapat dipahami bahwa Populasi adalah sejumlah atau sekelompok orang yang berada disuatu wilayah yang dijadikan sebagai objek dalam sebuah penelitian. Adapun yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah guru MA Asy-Syifa Balikpapan, berikut daftar nama Guru yang di teliti dapat dilihat pada tabel 3.2:

Tabel 3. 2
Daftar Nama Guru MA Asy-Syifa Balikpapan

No	Nama Lengkap (Title)	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Pendidikan Terakhir	Tahun Mulai Mengajar
1	Ahmad Yunani, S.Pd	Kediri	16/06/1971	S1	1994
2	Drs. H. Alfi Taufik MM	Balikpapan	20/07/1962	S2	1994
3	Afandi, S.Pd	Bangkalan	16/03/1970	S1	1995
4	Fahrul Anam, S.Pd	Trenggalek	13/05/1971	S1	1997
5	Isni Familuyah, Spd	Bangkalan	08/07/1972	S1	1997
6	Umar Assidiq, SPdI	Banua lawas	07/08/1969	S1	1999
7	Sutamto.SAg	Saitbuntu	15/06/1974	S1	2002
8	Syaiful Lukman, S.Ag, MSI	Bangkalan	16/01/1978	S2	2002
9	Arum Widyastuti, S.Pd.I	Muara jawa	02/12/1983	S1	2004
10	Hendra Haeruddin, M.S.I	Pare-pare	08/05/1983	S2	2004
11	Lani JZ S.Pd.I	Murung panti Hilir	29/08/1977	S1	2004
12	Nila Sari, S.Pd.I	Kediri	09/10/1984	S1	2004
13	H. Sa'dullah, MSI	Bangkalan	21/01/1980	S2	2006
14	Nani Suliati, S.Hut	Malang	21/01/1976	S1	2006
15	Andrian, MSI	Balikpapan	01/04/1986	S2	2007
16	Fakhrurazy S.Pd	Samboja	20/02/1988	S1	2007
17	Hidayah. D, S. Pd	Samboja	27/04/1972	S1	2007
18	Mustain Hasan, S.Pd.I	Bangkalan	05/11/1987	S1	2007
19	Nurul Badriyah,S.Pd.I	Balikpapan	17/12/1987	S1	2007
20	Bambang Priyo Utomo, S.Pd	Lamongan	01/07/1986	S1	2008
21	Rahmah S.Pd.I	Balikpapan	04/06/1982	S1	2009

22	Rahmah, S.Pd	Balikpapan	04/06/1982	S1	2009
23	Riska Trihapsari, S.Pd	Balikpapan	11/10/1982	S1	2009
24	Darmawan Daud, S.Pd.I	Pinrang	13/06/1991	S1	2010
25	Muhammad Faisol Noor	Muara Badak	08/01/1971	S1	2010
26	Ridho Budi Utomo,S.Pd.I	Sepaku	22/04/1992	S1	2010
27	Ummi Hani, S.Pd.I	Balikpapan	16/03/1992	S1	2010
28	Abdul Wahab Ilhami, S.Pd	Barabai	01/03/1990	S1	2011
29	Indayanti S.Pd.I	Malang	13/09/1988	S1	2011
30	Mutia Pratiwi, S.Pd	Bontang	25/01/1987	S1	2011
31	Umi Hani, M.Pd	Balikpapan	03/08/1993	S2	2011
32	Dian Puspa Dewi S.Pd.I	Balikpapan	15/12/1988	S1	2012
33	Miftahul Maghfirah, S. Pd. I	Lamongan	19/06/1987	S1	2012
34	Munawaroh, S.Pd	Balikpapan	18/09/1993	S1	2012
35	Panji Rahmat Abdullah, S.Pd.	Gunung Jaya	18/03/1994	S1	2012
36	Siti Lathifah, S. Pd	Malang	05/09/1992	S1	2012
37	Azmi Sahabudin, S.Psi	Anyar	20/05/1986	S1	2013
38	Fakhur Ditya Rahman,S.Pd	Lawe-lawe	28/06/1994	S1	2013
39	Ahmad Zarkasih Ardianto, S. Pd	Balikpapan	19/11/1994	S1	2014
40	Bedu Rahman Salam S. Pd	Balikpapan	03/05/1996	S1	2014
41	Sulaeha, S.Pd	Sinjai	03/06/1977	S1	2014
42	M. Kari Sulaiman	Padang Sidempuan	17/09/1986	SMA	2015
43	Vivi mey Arti	Paser	30/05/1996	S1	2015
44	Sahrul Islami	Barabai	04/07/1995	SMA	2016
45	Syarifah Khairunissa	Balikpapan	29/03/1984	S1	2016
46	Achmad Pikhairil Habibi, S.Pd	Gersik	22/05/1998	S1	2017
47	Ilham maulana	Pasir	02/05/1992	SMA	2017
48	Megawati, S. Pd	Munte Timur	02/02/1984	S1	2017
49	Rahman Gewalik,S.Pd	Honihama	16/08/1987	S1	2017
50	Ahmad Febrianto	Balikpapan	12/02/1998	S1	2018
51	Busro lana, S.Pd	Bangkalan	28/08/1998	S1	2018
52	Nur Mahmudah, S.Pd	Balikpapan	16/08/1999	S1	2018
53	Nurul Azizah, S.Pd	Gersik	26/02/1999	S1	2018
54	Siti Khoirunnisa Wulandari, S.Sos	Balikpapan	12/05/1997	S1	2018
55	Apriyani, S.Pd	Balikpapan	13/04/1996	S1	2019
56	Kamelia Yamin, S.Pd	Lewotala	09/10/1994	S1	2019
57	Nor Istiqomah, M.Ag	Samboja	07/06/1994	S2	2019

58	Dimas Ramadhan	Balikpapan	19/12/2000	SMA	2020
59	Medy Kristika, S.Pd.	Gresik	17/05/1996	S1	2020
60	Rasya Fahreza	Balikpapan	16/04/2002	SMA	2020
61	Raudah	Balikpapan	23/05/1998	S1	2020
62	Rike Luluk Khoiriah, S.Ag	Grobogan	05/10/1998	S1	2020
63	Risma Dwi Astuti, S.Pd	Balikpapan	02/01/1999	S1	2020
64	Desi Noor Hasanah, S.Pd	Balikpapan	12/12/1997	S1	2021
65	Imam Mahfuddin, S.Ag	Balikpapan	17/05/1995	S1	2021
66	Imaningtiyas Isfandiyah, S.Pd	Bangkalan	14/03/1998	S1	2021
67	Nur Hikmah, S.Pd	Balikpapan	21/06/1994	S1	2021
68	Nurhasanah, M.H.	Balikpapan	16/07/1984	S2	2021
69	Muhammad Nur Anwar	Balikpapan	13/04/1998	SMA	2022
70	Zidny Ilmannafi'a, S.Sos	Balikpapan	21/11/1999	S1	2022
71	Aulia Rachman	Balikpapan	03/08/2005	SMA	2023
72	Taufik Hidayatullah	Bangkalan	19/05/2004	SMA	2023

b. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan yaitu sebanyak 72 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus

menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.4 Variabel atau Objek Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, terlebih dahulu perlu ditentukan objek penelitian. Objek penelitian menurut Sugiyono (2011 : 32) “Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan”.

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan pada bab sebelumnya yang menjadi objek penelitian adalah variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen):

1. Variabel Independen atau variabel bebas (Variabel X), yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel dependen (variabel tidak bebas). Variabel Independen dalam penelitian ini adalah Sarana Prasarana (X_1), dan Lingkungan kerja (X_2).
2. Variabel Dependen atau variabel tidak bebas (Variabel Y) yaitu variable yang dipengaruhi oleh variabel Independen. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja guru (Y), dan objek penelitian pada Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

3.5 Teknik Pengumpulan data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah angket. Menurut Riduwan “angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dan bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan

permintaan penggunaan” (Riduwan, 2013:71). Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dan berskala Likert yaitu angket yang sudah disediakan pernyataan sehingga responden hanya tinggal mengisi jawaban dengan memberi tanda checklist pada kolom dengan alternatif jawaban tersedia, dan skor tiap alternatif jawaban dalam angket : (1) jawaban “Sangat Setuju” diberi skor 5; (2) jawaban “Setuju” diberi skor 4; (3) jawaban “Kurang Setuju” diberi skor 3; jawaban “Tidak Setuju” diberi skor 2; dan (4) jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi skor 1. Berkaitan dengan uraian di atas, maka instrumen angket ini dipergunakan untuk sarana dan prasarana (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja guru (Y). Berikut akan diuraikan ketiga variabel tersebut.

3.6 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrument untuk mengumpul data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti (Sugiyono, 2003: 92). Instrument-instrumen penelitian sudah ada yang dibakukan, tetapi ada juga yang dibuat peneliti sendiri. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrument harus mempunyai skala (Sugiyono, 2003: 92).

Dalam penelitian ini pengambilan skor masing-masing instrumen, peneliti menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan skala deskriptif model lima (Sangat setuju (SS)=5, Setuju (S)=4, Netral (N)=3, Tidak setuju (TS)=2, Sangat tidak setuju (STS)=1) karena peneliti akan mengambil respon seseorang terhadap

sesuatu dapat dinyatakan dengan pernyataan persetujuan terhadap sesuatu objek (Nana Syaodih S, 2003: 238). Adapun kisi-kisi instrumen kuesioner masing-masing variabel yang terdiri dari variabel X_1 sarana dan prasarana 36 butir soal, variabel X_2 lingkungan kerja 16 butir soal dan variabel Y kinerja guru 30 butir soal adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Sarana Prasarana

Variabel	Sub variable	Indikator	Butir soal
Sarana Prasarana (X1)	1. Sarana secara langsung	a. ATK b. Alat praktik/Alat peraga c. Buku Belajar d. Media Belajar	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8
	2. Sarana Secara Tidak langsung	a) Perabot b) Perlengkapan penunjang	9 dan 10 11 dan 12
	3. Prasarana secara langsung	a) Ruang kelas b) Ruang perpustakaan c) Ruang laboratorium d) Ruang keterampilan e) Ruang TIK f) Ruang Kesenian	13 dan 14 15 dan 16 17 dan 18 19 dan 20 21 dan 22 23 dan 24
	4. Prasarana secara tidak langsung	a) Ruang guru b) Ruang UKS c) Ruang Mushola d) Kantin e) Toilet f) Tempat parkir	25 dan 26 27 dan 28 29 dan 30 31 dan 32 33 dan 34 35 dan 36

Sumber : Nawawi (dalam Lukitawati 2005:16)

Tabel 3. 4
Kisi-kisi Instrumen Lingkungan

Variabel	Sub variable	Indikator	Butir soal
Lingkungan kerja (X2)	1. Segi fisik	a) Pencahayaan b) Pewarnaan c) Keadaan udara d) Kebersihan e) Kebisingan f) Keamanan	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8 9 dan 10 11 dan 12
	2. Segi non fisik	a) Hubungan dengan atasan b) Hubungan sesama rekan kerja	13 dan 14 15 dan 16

Sumber : Sedarmayanti (2011:126)

Tabel 3. 5
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Sub variabel	Indikator	Butir soal
Kinerja Guru (Y)	1. Perencanaan Pembelajaran	a) Tujuan pembelajaran b) Menyusun bahan ajar c) Kegiatan pembelajaran d) Media dan sumber belajar e) Alat evaluasi	1 dan 2 3 dan 4 5 dan 6 7 dan 8 9 dan 10
	2. Pelaksanaan Pembelajaran	a) Membuka kegiatan pembelajaran b) Menguasai bahan ajar c) Strategi dan model pembelajaran d) Pemanfaatan media e) Suasana kegiatan pembelajaran	11 dan 12 13 dan 14 15 dan 16 17 dan 18 19 dan 20

Sumber : UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

a. Ujicoba Instrumen

Dalam penelitian kuantitatif, persyaratan yang harus dipenuhi oleh suatu instrument penelitian adalah Uji Validitas dan Reliabilitas dan Uji

Asumsi meliputi Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas Nana Syaodih S (2013:228).

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid jika alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid (Sugiyono: 221). Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk mengukur apakah pertanyaan dalam angket tersebut benar-benar dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Uji validitas terhadap instrumen dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang dipergunakan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan dua jenis uji validitas meliputi uji Validitas isi/logis dan Validitas Empirik.

1. Validitas Konstruksi

Untuk menguji validitas konstruksi, dapat digunakan pendapat para ahli (judgment expert). Dalam hal ini, setelah instrumen di konstruksi tentang aspek- aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan para ahli. Jumlah tenaga ahli yang digunakan minimal tiga orang yang telah bergelar doctor (Sugiyono: 125). Para ahli diminta pendapatnya tentang instrumen yang telah disusun itu. Mungkin para ahli akan memberi keputusan instrumen dapat digunakan, ada perbaikan, dan mungkin dirombak total. Dalam penelitian ini, peneliti telah mengkonsultasikan instrumen butir-butir angket kepada dua ahli yang telah bergelar doktor, yaitu Dr. Warsiyah, M.SI dan Dr. Muna Madrah, MA.

Para ahli tersebut diminta untuk mengoreksi setiap butir instrumen yang akan dijadikan sebagai instrumen. Dari hasil amatan mereka, peneliti harus memperbaiki sebagian dari instrumen yang selanjutnya akan diujikan melalui uji validitas isi berupa analisis item atau uji beda.

2. Validasi Empirik/ Validasi Eksternal

Yaitu instrumen diuji dengan cara membandingkan antara kriteria yang ada pada instrumen dengan fakta-fakta empiris yang terjadi di lapangan (Sugiyono: 129). Bila terdapat kesamaan antara kriteria dalam instrumen dengan fakta di lapangan, maka dapat dinyatakan instrumen tersebut mempunyai validitas eksternal yang tinggi. Uji validitas ini dapat dilakukan dengan melakukan uji coba atau uji beda dengan menghitung korelasi antara skor butir instrumen dengan skor tabel yang melalui signifikansi 5% atau 1%.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y), yaitu Sarana dan Prasarana (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan Kinerja Guru (Y) dengan dibantu dengan aplikasi SPSS versi 23 for windows. Cara mengetahui valid tidaknya instrumen terdapat responden uji coba sebanyak 30 responden adalah mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan tabel nilai koefisien korelasi Product Poment Pearson pada taraf kesalahan signifikansi 5% yaitu sebesar 0,361 ($df= 30-2 = 28$). Apabila rhitung $>$ rtabel dengan taraf signifikansi 5% maka butir

soal dinyatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% maka butir soal dinyatakan tidak valid.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas Instrumen Sarana dan Prasarana

Variabel sarana dan prasarana dijabarkan menjadi 36 pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 29 butir pertanyaan yang valid. Dan 8 butir pertanyaan yang dianggap gugur/tidak valid yaitu butir pertanyaan 7,11,16,17,19,22,23 dan 36. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen sarana dan prasarana terdapat pada pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3. 6
Uji Validitas Instrumen Sarana Prasarana

No Butir	R hitung	R tabel	keterangan
Butir 1	0,413	0.361	Valid
Butir 2	0,515	0.361	Valid
Butir 3	0,406	0.361	Valid
Butir 4	0,410	0.361	Valid
Butir 5	0,478	0.361	Valid
Butir 6	0,395	0.361	Valid
Butir 7	-0,198	0.361	Tidak Valid
Butir 8	0,647	0.361	Valid
Butir 9	0,414	0.361	Valid
Butir 10	0,394	0.361	Valid
Butir 11	0,099	0.361	Tidak Valid
Butir 12	0,616	0.361	Valid
Butir 13	0,414	0.361	Valid
Butir 14	0,395	0.361	Valid
Butir 15	0,505	0.361	Valid
Butir 16	0,016	0.361	Tidak Valid
Butir 17	0,234	0.361	Tidak Valid

Butir 18	0,493	0.361	Valid
Butir 19	0,096	0.361	Tidak Valid
Butir 20	0,377	0.361	Valid
Butir 21	0,430	0.361	Valid
Butir 22	0,232	0.361	Tidak Valid
Butir 23	0,184	0.361	Tidak Valid
Butir 24	0,396	0.361	Valid
Butir 25	0,408	0.361	Valid
Butir 26	0,460	0.361	Valid
Butir 27	0,414	0.361	Valid
Butir 28	0,386	0.361	Valid
Butir 29	0,401	0.361	Valid
Butir 30	0,414	0.361	Valid
Butir 31	0,373	0.361	Valid
Butir 32	0,372	0.361	Valid
Butir 33	0,385	0.361	Valid
Butir 34	0,394	0.361	Valid
Butir 35	0,390	0.361	Valid
Butir 36	0,007	0.361	Tidak Valid

Sumber : Hasil Uji Validitas menggunakan SPSS versi 23.0

b. Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dijabarkan menjadi 16 pertanyaan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 15 butir pertanyaan yang valid. dan 1 butir pertanyaan yang dianggap gugur/tidak valid yaitu butir pertanyaan 10. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen lingkungan kerja terdapat pada pada tabel 3.7 berikut:

Tabel 3. 7
Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

U	No Butir	R hitung	R tabel	keterangan
j	Butir 1	0,578	0.361	Valid
i	Butir 2	0,519	0.361	Valid
	Butir 3	0,379	0.361	Valid
V	Butir 4	0,688	0.361	Valid
a	Butir 5	0,418	0.361	Valid
l	Butir 6	0,418	0.361	Valid
d	Butir 7	0,363	0.361	Valid
i	Butir 8	0,386	0.361	Valid
f	Butir 9	0,382	0.361	Valid
a	Butir 10	0,215	0.361	Tidak Valid
S	Butir 11	0,455	0.361	Valid
u	Butir 12	0,441	0.361	Valid
m	Butir 13	0,366	0.361	Valid
b	Butir 14	0,605	0.361	Valid
e	Butir 15	0,447	0.361	Valid
r	Butir 16	0,578	0.361	Valid
.				

Hasil Uji Validitas menggunakan SPSS versi 23.0

c. Instrumen Kinerja Guru

Variabel kinerja guru dijabarkan menjadi 30 pertanyaan.

Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 27 butir pertanyaan yang valid dan 3 butir pertanyaan yang dianggap gugur/tidak valid yaitu butir pertanyaan 13, 24 dan 26. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen kinerja guru terdapat pada pada tabel 3.8 berikut:

Tabel 3. 8
Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

No Butir	R hitung	R tabel	keterangan
Butir 1	0.491	0.361	Valid
Butir 2	0.523	0.361	Valid
Butir 3	0.541	0.361	Valid
Butir 4	0.474	0.361	Valid
Butir 5	0.503	0.361	Valid
Butir 6	0.626	0.361	Valid
Butir 7	0.418	0.361	Valid
Butir 8	0.692	0.361	Valid
Butir 9	0.563	0.361	Valid
Butir 10	0.738	0.361	Valid
Butir 11	0.737	0.361	Valid
Butir 12	0.726	0.361	Valid
Butir 13	0.301	0.361	Tidak Valid
Butir 14	0.431	0.361	Valid
Butir 15	0.434	0.361	Valid
Butir 16	0.365	0.361	Valid
Butir 17	0.431	0.361	Valid
Butir 18	0.389	0.361	Valid
Butir 19	0.382	0.361	Valid
Butir 20	0.548	0.361	Valid
Butir 21	0.361	0.361	Valid
Butir 22	0.370	0.361	Valid
Butir 23	0.362	0.361	Valid
Butir 24	0.274	0.361	Tidak Valid
Butir 25	0.692	0.361	Valid
Butir 26	0.034	0.361	Tidak Valid
Butir 27	0.475	0.361	Valid
Butir 28	0.627	0.361	Valid

Butir 29	0.388	0.361	Valid
Butir 30	0.491	0.361	Valid

Hasil Uji Validitas menggunakan SPSS versi 23.0

d. Reabilitas Instrumen

Reliabilitas instrumen berkaitan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran. Suatu instrument memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, bila instrument tersebut digunakan mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relatif sama. Jika nilai alpha > 0,3 maka butir pertanyaan tersebut reliabel. Untuk menentukan tingkat reliabilitas instrumen penelitian berpedoman pada pendapat (Sugiyono: 184). Sebagaimana terdapat pada tabel 3.9 berikut:

Tabel 3. 9
Pedoman untuk memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat tinggi

Menghitung uji reliabilitas menggunakan bantuan Aplikasi SPSS Versi 23 for windows. Instrument akan dikatakan reliable jika r hitung lebih besar dari r tabel. Setelah dilakukan uji validitas, butir-butir soal yang valid akan diuji reliabilitasnya. Dengan menggunakan rumus Cronbach' alpha dengan $df\ 30 - 2 = 28$ maka

diperoleh r tabel 0,361. Adapun rinciannya pada tabel 3.6 sebagai berikut

Tabel 3. 10
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja guru (Y)	0,877	0,361	Reliabel
Sarana dan prasarana (X1)	0,800	0,361	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,713	0,361	Reliabel

Sumber : Hasil Uji Reliabilitas menggunakan SPSS versi 23.0

1. Instrumen Kinerja Guru memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,877 > 0,600$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas sangat tinggi.
2. Instrumen sarana dan prasarana memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,800 > 0,600$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas sangat tinggi.
3. Instrumen lingkungan kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,713 > 0,600$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas tinggi.

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik inferensial, yaitu uji korelasi linier sederhana, korelasi linier ganda, uji t dan uji F. Statistik inferensial adalah proses yang berasal kesimpulan logis dari premis - premis yang diketahui atau dianggap benar. Menurut kesumawati “statistika induktif digunakan untuk membuat inferensi terhadap sekumpulan data yang berasal dari suatu sampel (Kesumawati dan Aridanu, 2017: 2). Diperjelas juga menurut Sugiyono bahwa statistik inferensial di sebut statistik probabilitas, karena

kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (Sugiyono, 2013: 78).

Berikut adalah rumus yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif ialah fase yang hanya berkenaan dengan pengumpulan, pengolahan, penganalisisan dan penyajian sebagian atau seluruh data (pengamatan) tanpa pengambilan kesimpulan hal ini di sebut dengan fase statistika deskriptif. Dengan demikian analisis deskriptif mereduksi data kuantitatif menjadi bentuk yang sederhana (Kadir, 2022). Langkah-langkah yang digunakan dalam menganalisis data tersebut adalah mencari mean, median dan modus, varian, dan simpangan baku dilakukan dengan bantuan program SPSS 23. Klasifikasi skor berdasarkan skala untuk data diskriptif menggunakan kriteria pada tabel 3.9.

Tabel 3. 11
Skala Klasifikasi Skor

Interval	Klasifikasi
1-1,99	Rendah
2-2,99	Sedang/Cukup
3-3,99	Tinggi
4-5,00	Sangat Tinggi

(Dachlan, 2014)

2. Pengujian Prasyarat

Uji prasyarat analisis merupakan salah satu bagian yang diperlukan dalam menganalisis data. Beberapa teknik analisis data menuntut uji prasyarat analisis. Analisis varian mempersyaratkan bahwa data berasal dari populasi

yang berdistribusi normal. Adapun uji prasyarat yang digunakan yaitu sebagai berikut.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui dan menentukan analisis dan menentukan apakah pengolahan data menggunakan parametrik atau non parametrik. Untuk pengolahan data parametrik, data yang dianalisis harus berdistribusi normal, sedangkan pengolahan data non parametrik data yang dianalisis berdistribusi tidak normal. Pengujian ini bertujuan untuk apakah ketiga variabel penelitian tersebut memiliki penyebaran data yang normal atau tidak. Ujnormalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan tes Kologrof Sminorv pada program SPSS.23 dengan taraf sinifikan 5% atau dapat pula menggunakan rumus Chi Kuadrat:

$$X^2 = \frac{\sum(O_1 - E_1)^2}{E_1} \quad (\text{dalam Kesumawati, 2017 : 142})$$

Keterangan:

X^2 = Chi Kuadrat yang dicari
 O_1 = Frekuensi hasil penelitian
 E_1 = Frekuensi

b. Uji Nilieritas Data

Disamping uji normalitas perlu dilakukan uji linearitas terhadap data yang dikumpulkan dengan cara persamaan garis regresi/regresi ganda. Pedoman yang digunakan untuk menentukan derajat kelinearan adalah dengan melihat hasil analisis pada lajur deviation from linearity pada analisis menggunakan SPSS versi 23 dengan nilai signifikan 0,05, dengan ketentuan apabila nilai sig > 0,05 maka kedua variabel signifikan dan

sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka kedua variabel tidak linear (Kesumawati: 2017).

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mempelajari apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multi kolinearitas dapat diperiksa dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing Variabel variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah: (1) nilai VIF > 10, atau (2) nilai tolerance > 1, berarti telah terjadi multikolinieritas, yang di olah oleh SPSS 23.0.

d. Uji Heterokedastitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mempelajari apakah dalam model regresi linier kesalahan/error pengukuran (e) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji Heteroskedastisitas dapat digunakan signifikan korelasi Spearman Rank antara masing-masing variabel bebas dengan residualnya. Jika nilai signifikan lebih besar dari α (5%) maka tidak terdapat Heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika lebih kecil dari α (5%) maka terdapat Heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Korelasi Linier Sederhana

Untuk mengetahui validitas suatu instrumen dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor masing – masing variabel dengan rumus korelasi *Person Product Moment*:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

(dalam kesumawati 2017:18)

Keterangan:

- n = Jumlah responden
- XY = Jumlah perkalian X dan Y
- X = Jumlah skor tiap butir
- Y = Jumlah skor total
- X² = Jumlah skor X dikuadratkan
- Y² = Jumlah skor Y dikuadratkan

b. Analisis Korelasi Linier Ganda

$$R_{yx_1x_2} = \frac{\sqrt{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}}{\sqrt{1 - r_{x_1x_2}^2}} \quad (\text{dalam kesumawati 2017:19})$$

Keterangan:

- R_{yx₁x₂} = koefisien korelasi ganda antara variabel x₁ dan x₂
- r_{y1} = koefisien korelasi Y terhadap x₁
- r_{y2} = koefisien korelasi Y terhadap x₂
- r_{x12} = koefisien korelasi x₁ terhadap x₂

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Riduwan menyatakan bahwa Regresi linear sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional hubungan sebab akibat variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam persamaan berikut:.

$$Y = a + b X \quad (\text{dalam Kesumawati 2017:122})$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Subjek variabel terikat yang diproyeksikan
- a = Konstanta, apabila harga X = 0
- b = Koefisien regresi
- X = Variabel bebas yang memuat nilai tertentu untuk diprediksikan

d. Analisis Regresi Linier Ganda

Menurut Riduwan bahwa regresi ganda merupakan suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih yang dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n \quad (\text{dalam kesumawati, 2017:132})$$

keterangan:

- Y = subjek variabel terikat yang diproyeksikan
- X = variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan
- a = nilai konstanta
- b = nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel y

Bila harga b positif, maka variabel Y akan mengalami peningkatan. Sebaliknya bila harga b negatif, maka variabel Y akan mengalami penurunan. Selain itu, kaidah pengujian regresi ganda yaitu sebagai berikut:

$$H_0 \text{ ditolak jika } F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$$

$$H_0 \text{ diterima jika } F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$$

Untuk membantu analisis data, kegiatan penghitungan statistic menggunakan program SPSS (Statistical Package of Social Science) 23. dan Microsoft Office Excel 2013 sehingga dapat diperoleh perhitungan statistic deskriptif seperti mean, deviasi standar, skor minimum, skor maksimum, dan distribusi frekuensinya.

e. Uji t

Menurut Sugiyono pengujian signifikan dari regresi liner sederhana dengan menggunakan uji t sebagai berikut.

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2} \quad (\text{dalam kesumawati, 2017: 120})$$

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

f. Uji F (Anova)

Menurut Sugiyono pengujian signifikan dari regresi linear sederhana dengan menggunakan uji f sebagaiberikut.

$$F_{hit} = \frac{RJKReg}{RJKRes} \quad (\text{dalam kesumawati, 2017:130})$$

Keterangan :

RJKReg = Rata –rata jumlah kuadrat Regresi

RJKres = rata –rata jumlah kuadrat residu

g. Hipotesis Statistik

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang masih diuji kebenarannya. Untuk melihat sejauh mana suatu data dapat diuji kebenarannya diperlukan hipotesis statistik. Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_0 > \rho = 0$$

Ho :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

H_a :Terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

$$H_o : \rho = 0$$

$$H_o > \rho = 0$$

H_o :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

H_a :Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

$$H_o : \rho = 0$$

$$H_o > \rho = 0$$

H_o :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana dan lingkungan kerja lingkungan secara bersamaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

H_a :Terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana dan lingkungan kerja lingkungan secara bersamaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Data

Peneliti mengambil penelitian ini di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan. Total jumlah pengajar sebanyak 72 orang yang dinyatakan sebagai populasi dan semuanya diambil sebagai sampel.

Selanjutnya data skor angket 72 responden diolah hingga memperoleh data yang diinginkan. Data tersebut dideskripsikan masing-masing variabel yaitu variabel sarana prasarana (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Variabel Kinerja Guru (Y). Dalam bagian ini data yang diperoleh adalah nilai rata rata (mean), skor tertinggi, skor terendah dan standar deviasi. Kemudian dilanjutkan dengan membuat tabel distribusi frekuensi pada masing – masing variabel. Adapun rincian data di uraikan sebagai berikut:

a. Sarana Prasarana

Tabel 4. 1
Hasil Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Sarana Prasarana	72	78	130	105.96	11.785
Valid N (listwise)	72				

Sumber : Hasil Analisis deskriptif menggunakan SPSS Versi 23

Tabel 4. 2
Data Perhitungan analisis deskriptif variabel sarana Prasarana

<i>Sarpras</i>	
Mean	105,958
Standard Error	1,389
Median	106
Mode	97
Standard Deviation	11,785
Sample Variance	139

Kurtosis	-0,458
Skewness	0,150
Range	52
Minimum	78
Maximum	130
Sum	7629
Count	72

Sumber : Hasil Analisis deskriptif menggunakan Microsoft Excel

Hasil penyebaran angket mengenai variabel sarana prasarana (X1) dengan jumlah item 28 item yang diberikan kepada 72 responden diperoleh skor terendah 78 dan skor tertinggi 130, skor rata-rata 105,95 median 106, modus 97, dan simpangan baku 11,785. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median dan modus tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi data Motivasi Kerja Guru cenderung normal.

Berikut ditampilkan data distribusi frekuensi untuk variabel sarana prasarana:

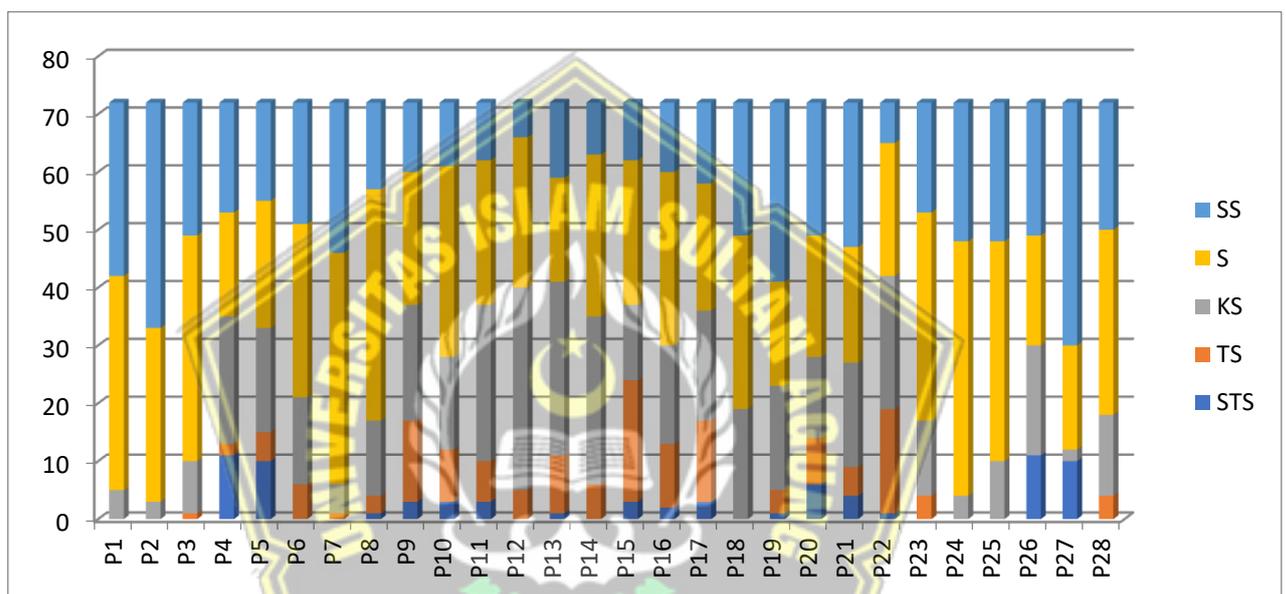
Tabel 4. 3
Distribusi Frekuensi Variabel Sarana Prasarana

VARIABEL SARANA PRASARANA (X ¹)													
P	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL		RATA-RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
No1	0	0,00	0	0,00	5	6,94	37	51,39	30	0,00	72	100	4,35
No2	0	0,00	0	0,00	3	4,17	30	41,67	39	54,17	72	100	4,50
No3	0	0,00	1	1,39	9	12,50	39	54,17	23	31,94	72	100	4,17
No4	11	15,28	2	2,78	22	30,56	18	25,00	19	26,39	72	100	3,44
No5	10	13,89	5	6,94	18	25,00	22	30,56	17	23,61	72	100	3,43
No6	0	0,00	6	8,33	15	20,83	30	41,67	21	29,17	72	100	3,92
No7	0	0,00	1	1,39	5	6,94	40	55,56	26	36,11	72	100	4,26
No8	1	1,39	3	4,17	13	18,06	40	55,56	15	20,83	72	100	3,90
No9	3	4,17	14	19,44	20	27,78	23	31,94	12	16,67	72	100	3,38
No10	3	4,17	9	12,50	16	22,22	33	45,83	11	15,28	72	100	3,56
No11	3	4,17	7	9,72	27	37,50	25	34,72	10	13,89	72	100	3,44
No12	0	0,00	5	6,94	35	48,61	26	36,11	6	8,33	72	100	3,46
No13	1	1,39	10	13,89	30	41,67	18	25,00	13	18,06	72	100	3,44
No14	0	0,00	6	8,33	29	40,28	28	38,89	9	12,50	72	100	3,56
No15	3	4,17	21	29,17	13	18,06	25	34,72	10	13,89	72	100	3,25
No16	2	2,78	11	15,28	17	23,61	30	41,67	12	16,67	72	100	3,54
No17	3	4,17	14	19,44	19	26,39	22	30,56	14	19,44	72	100	3,42
No18	0	0,00	0	0,00	19	26,39	30	41,67	23	31,94	72	100	4,06
No19	1	1,39	4	5,56	18	25,00	18	25,00	31	43,06	72	100	4,03
No20	6	8,33	8	11,11	14	19,44	21	29,17	23	31,94	72	100	3,65

No21	4	5,56	5	6,94	18	25,00	20	27,78	25	34,72	72	100	3,79
No22	1	1,39	18	25,00	23	31,94	23	31,94	7	9,72	72	100	3,24
No23	0	0,00	4	5,56	13	18,06	36	50,00	19	26,39	72	100	3,97
No24	0	0,00	0	0,00	4	5,56	44	61,11	24	33,33	72	100	4,28
No25	0	0,00	0	0,00	10	13,89	38	52,78	24	33,33	72	100	4,19
No26	11	15,28	0	0,00	19	26,39	19	26,39	23	31,94	72	100	3,60
No27	10	13,89	0	0,00	2	2,78	18	25,00	42	58,33	72	100	4,14
No28	0	0,00	4	5,56	14	19,44	32	44,44	22	30,56	72	100	4,00
TOTAL	73	3,62	158	7,84	450	22,32	785	38,94	550	25,79	1974	100	3,78

Sumber : Hasil Analisis

Dari tabel 4.3 dapat digambarkan dalam bentuk diagram batang sebagai berikut



Gambar 4. 1

Diagram Distribusi Frekuensi Variabel Sarana Prasarana

Pada Tabel 4.3 terlihat bahwa sarana prasarana di Masrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan secara keseluruhan dari hasil penyebaran angket menunjukkan bahwa 3,62% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7,84% menyatakan tidak setuju, 22,32% menyatakan kurang setuju, 38,94% menyatakan setuju dan 25,79% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sarana prasarana di Masrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan dalam kategori baik.

b. Lingkungan Kerja

Tabel 4. 4
Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	72	43	69	54.18	5.506
Valid N (listwise)	72				

Sumber : Hasil Analisis deskriptif menggunakan SPSS Versi 23

Tabel 4. 5
Data Perhitungan analisis deskriptif variabel lingkungan kerja

<i>Lingkungan kerja</i>	
Mean	54,181
Standard Error	0,649
Median	54
Mode	53
Standard Deviation	5,506
Sample Variance	30,319
Kurtosis	0,071
Skewness	0,461
Range	26,000
Minimum	43
Maximum	69
Sum	3901
Count	72

Sumber : Hasil Analisis deskriptif menggunakan Microsoft Excel

Hasil penyebaran angket mengenai variabel Lingkungan Kerja (X₂) dengan jumlah item 15 item yang diberikan kepada 72 responden diperoleh skor terendah 43 dan skor tertinggi 69, skor rata-rata 54,181, median 54, modus 53, dan simpangan baku 5,506. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor rata-rata, median dan modus tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi data Motivasi Kerja Guru cenderung normal.

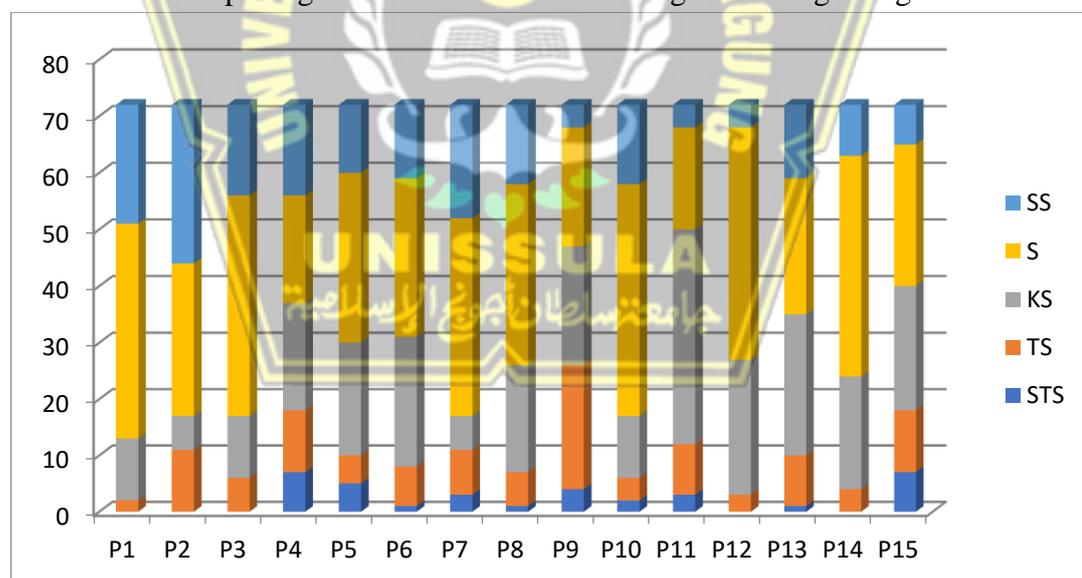
Berikut ditampilkan data distribusi frekuensi untuk variabel Lingkungan Kerja:

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X^2)													
P	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL		RATA-RATA
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
No1	0	0,00	2	2,78	11	15,28	38	52,78	21	29,17	72	100	4,64
No2	0	0,00	11	15,28	6	8,33	27	37,50	28	38,89	72	100	4,61
No3	0	0,00	6	8,33	11	15,28	39	54,17	16	22,22	72	100	4,21
No4	7	9,72	11	15,28	19	26,39	19	26,39	16	22,22	72	100	4,17
No5	5	6,94	5	6,94	20	27,78	30	41,67	12	16,67	72	100	4,44
No6	1	1,39	7	9,72	23	31,94	28	38,89	13	18,06	72	100	4,47
No7	3	4,17	8	11,11	6	8,33	35	48,61	20	27,78	72	100	4,18
No8	1	1,39	6	8,33	19	26,39	32	44,44	14	19,44	72	100	4,10
No9	4	5,56	22	30,56	21	29,17	21	29,17	4	5,56	72	100	4,33
No10	2	2,78	4	5,56	11	15,28	41	56,94	14	19,44	72	100	4,51
No11	3	4,17	9	12,50	38	52,78	18	25,00	4	5,56	72	100	4,46
No12	0	0,00	3	4,17	24	33,33	41	56,94	4	5,56	72	100	4,88
No13	1	1,39	9	12,50	25	34,72	24	33,33	13	18,06	72	100	4,81
No14	0	0,00	4	5,56	20	27,78	39	54,17	9	12,50	72	100	4,79
No15	7	9,72	11	15,28	22	30,56	25	34,72	7	9,72	72	100	4,64
TOTAL	34	3,15	118	10,93	276	25,56	457	42,31	195	18,06	1080	100,00	4,48

Sumber : Hasil Analisis

Dari tabel 4.6 dapat digambarkan dalam bentuk diagram batang sebagai berikut



Gambar 4. 2

Diagram Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Pada Tabel 4.6 terlihat bahwa lingkungan kerja di Masrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan secara keseluruhan dari hasil penyebaran angket menunjukkan

bahwa 3,15% responden menyatakan sangat tidak setuju, 10,93% menyatakan tidak setuju, 25,56% menyatakan kurang setuju, 42,31% menyatakan setuju dan 18,06% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Masrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan dalam kategori baik.

c. Kinerja Guru

Tabel 4. 7
Hasil Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Guru	72	86	114	101.33	6.325
Valid N (listwise)	72				

Sumber : Hasil Analisis deskriptif menggunakan SPSS Versi 23

Tabel 4. 8
Data Perhitungan analisis deskriptif variabel Kinerja Guru

<i>Kinerja Guru</i>	
Mean	101,333
Standard Error	0,745
Median	102
Mode	106
Standard Deviation	6,325
Sample Variance	40,000
Kurtosis	-0,497
Skewness	-0,125
Range	28
Minimum	86
Maximum	114
Sum	7296
Count	72

Sumber : Hasil Analisis deskriptif menggunakan Microsoft Excel

Hasil penyebaran angket mengenai variabel Kinerja Guru (Y) dengan jumlah item 27 item yang diberikan kepada 72 responden diperoleh skor terendah 86 dan skor tertinggi 114, skor rata-rata 101,333, median 102, modus 106, dan simpangan baku 6,325. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa selisih skor

rata-rata, median dan modus tidak melebihi satu simpangan baku. Ini berarti bahwa distribusi frekuensi data Motivasi Kerja Guru cenderung normal.

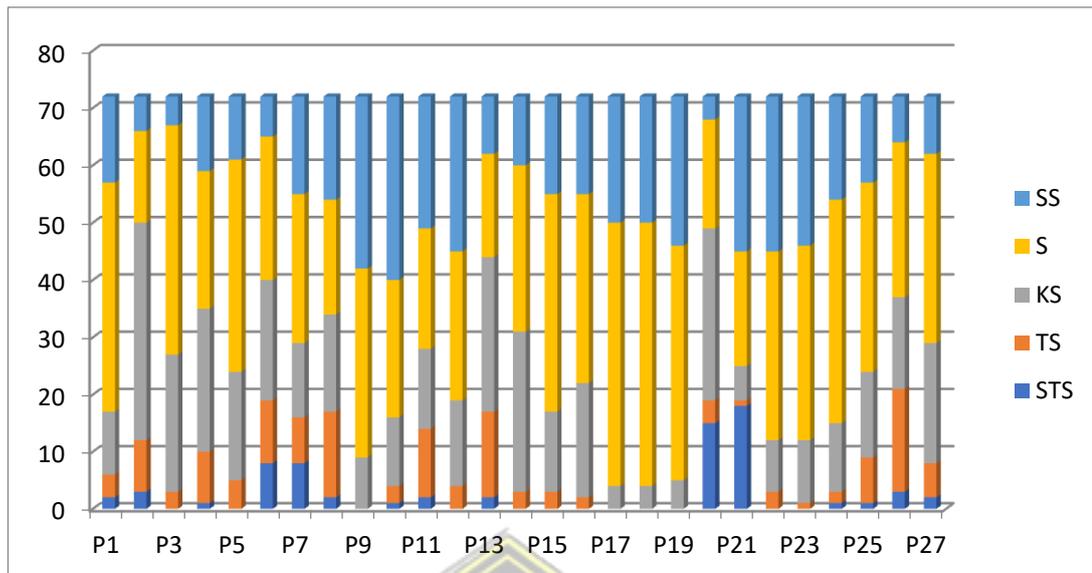
Berikut ditampilkan data distribusi frekuensi untuk variabel Kinerja Guru:

Tabel 4. 9
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

VARIABEL KINERJA GURU (X^1)													
P	STS		TS		KS		S		SS		TOTAL		RAT A- RAT A
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
No1	2	2,78	4	5,56	11	15,28	40	55,56	15	20,83	72	100	3,86
No2	3	4,17	9	12,50	38	52,78	16	22,22	6	8,33	72	100	3,18
No3	0	0,00	3	4,17	24	33,33	40	55,56	5	6,94	72	100	3,65
No4	1	1,39	9	12,50	25	34,72	24	33,33	13	18,06	72	100	3,54
No5	0	0,00	5	6,94	19	26,39	37	51,39	11	15,28	72	100	3,75
No6	8	11,11	11	15,28	21	29,17	25	34,72	7	9,72	72	100	3,17
No7	8	11,11	8	11,11	13	18,06	26	36,11	17	23,61	72	100	3,50
No8	2	2,78	15	20,83	17	23,61	20	27,78	18	25,00	72	100	3,51
No9	0	0,00	0	0,00	9	12,50	33	45,83	30	41,67	72	100	4,29
No10	1	1,39	3	4,17	12	16,67	24	33,33	32	44,44	72	100	4,15
No11	2	2,78	12	16,67	14	19,44	21	29,17	23	31,94	72	100	3,71
No12	0	0,00	4	5,56	15	20,83	26	36,11	27	37,50	72	100	4,06
No13	2	2,78	15	20,83	27	37,50	18	25,00	10	13,89	72	100	3,26
No14	0	0,00	3	4,17	28	38,89	29	40,28	12	16,67	72	100	3,69
No15	0	0,00	3	4,17	14	19,44	38	52,78	17	23,61	72	100	3,96
No16	0	0,00	2	2,78	20	27,78	33	45,83	17	23,61	72	100	3,90
No17	0	0,00	0	0,00	4	5,56	46	63,89	22	30,56	72	100	4,25
No18	0	0,00	0	0,00	4	5,56	46	63,89	22	30,56	72	100	4,25
No19	0	0,00	0	0,00	5	6,94	41	56,94	26	36,11	72	100	4,29
No20	15	20,83	4	5,56	30	41,67	19	26,39	4	5,56	72	100	2,90
No21	18	25,00	1	1,39	6	8,33	20	27,78	27	37,50	72	100	3,51
No22	0	0,00	3	4,17	9	12,50	33	45,83	27	37,50	72	100	4,17
No23	0	0,00	1	1,39	11	15,28	34	47,22	26	36,11	72	100	4,18
No24	1	1,39	2	2,78	12	16,67	39	54,17	18	25,00	72	100	3,99
No25	1	1,39	8	11,11	15	20,83	33	45,83	15	20,83	72	100	3,74
No26	3	4,17	18	25,00	16	22,22	27	37,50	8	11,11	72	100	3,26
No27	2	2,78	6	8,33	21	29,17	33	45,83	10	13,89	72	100	3,60
TOTAL	69	3,55	149	7,66	440	22,63	821	42,23	465	23,92	1944	100	3,75

Sumber : Hasil Analisis

Dari tabel 4.9 dapat digambarkan dalam bentuk diagram batang sebagai berikut



Gambar 4. 3
Diagram Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Pada Tabel 4.9 terlihat bahwa kinerja guru di Masrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan secara keseluruhan dari hasil penyebaran angket menunjukkan bahwa 3,55% responden menyatakan sangat tidak setuju, 7,66% menyatakan tidak setuju, 22,63% menyatakan kurang setuju, 42,23% menyatakan setuju dan 23,92% menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Masrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan dalam kategori baik.

4.2 Analisis Data

1. Pengujian Prasyarat Analisis

Uji prasyarat merupakan suatu uji untuk mengukur indikasi ada atau tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, varians indikator-indikator variabel. Adapun uji asumsi klasik yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan karena merupakan persyaratan penting dalam analisis data berikutnya. Pengujian kenormalan data dimasukkan untuk menguji

asumsi bahwa rata-rata sampel mendekati kenormalan populasi. Kegunaanya untuk mengetahui dan memberikan keyakinan apakah data dapat diolah dengan teknik regresi analisis.

Pengujian normalitas data dilakukandengan menggunakan tes Kolmogorof Smirnov (Tes K-S), dengan menetapkan taraf sigfikan 5% atau $\alpha = 0,05$. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika taraf signfikan (Asymp.sig) $> 0,05$. Namun jika taraf signifikan (Asymp.sig) $< 0,05\%$ atau maka dapat dikatakan tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 10

Hasil Uji Normalitas data Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Sarana Prasarana	Lingkungan Kerja	Kinerja Guru
N		72	72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	105.96	54.18	101.33
	Std. Deviation	11.785	5.506	6.325
Most Extreme Differences	Absolute	.094	.094	.094
	Positive	.094	.094	.076
	Negative	-.056	-.061	-.094
Test Statistic		.094	.094	.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.194 ^c	.194 ^c	.190 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Uji Normalitas Menggunakan SPSS Versi 23.0

Hasil perhitungan normalitas variabel sarana prasarana (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Data Sarana Prasarana (X1) memiliki signifikan $0,194 > 0,05$ dengan demikian data berdistribusi normal.
2. Data Lingkungan Kerja (X2) memiliki signifikan $0,194 > 0,05$, dengan demikian data berdistribusi normal

3. Data Kinerja Guru (X1) memiliki signifikan $0,190 > 0,05$, dengan demikian data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel sarana prasarana, lingkungan kerja dan kinerja guru memiliki hubungan yang linear atau tidak dengan kinerja guru.

Linearitas dihitung untuk mengetahui apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linear atau tidak. Kalau tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan (Sugiyono, 2009: 265). Pedoman yang digunakan untuk menentukan derajat kelinearan adalah dengan melihat hasil analisis pada lajur deviation from linearity, sedangkan untuk menentukan keberartian arah regresinya dengan memperhatikan hasil analisis pada lajur linearity. Jika nilai sig Dev from Linearity lebih besar dari 0,05 maka hubungan variabel bebas dengan variabel terikat linear. Sebaliknya jika nilai sig Dev from Linearity lebih kecil dari 0,05 maka hubungan kedua variabel tidak linear. Berikut hasil perhitungan Linearity ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 11

Hasil Uji Linieritas Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Sarana Prasarana	Between Groups	(Combined)	2088,367	35	59,668	2,858	0,001
		Linearity	934,118	1	934,118	44,740	0,000
		Deviation from Linearity	1154,248	34	33,948	1,626	0,077
		Within Groups	751,633	36	20,879		
Total			2840,000	71			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1373,844	21	65,421	2,231	0,010
		Linearity	764,282	1	764,282	26,064	0,000
		Deviation from Linearity	609,562	20	30,478	1,039	0,438
	Within Groups		1466,156	50	29,323		
Total			2840,000	71			

Sumber : Uji Linieritas Menggunakan SPSS Versi 23.0

Nilai signifikansii yang diperoleh dari uji linearitas menunjukkan bahwa variabel Sarana Prasarana 0,077 dan Kinerja Guru 0,438. Karena nilai $0,077 > 0,05$ dan $0,438 > 0,05$ maka hubungan keduanya dikatakan linear. Sedangkan Nilai signifikansii yang diperoleh dari uji linearitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mempelajari apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel variabel bebas yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multi kolinieritas dapat diperiksa dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing Variabel variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah: (1) nilai $VIF > 10$, atau (2) nilai tolerance > 1 , berarti telah terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. 12

Hasil Uji Multikolinieritas Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Sarana Prasarana	.906	1.103
	Lingkungan Kerja	.906	1.103

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Uji Linieritas Menggunakan SPSS Versi 23.0

Dari Tabel 4.11, diperoleh bahwa angka Tolerance < 1 dan VIF < 10 , jadi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mempelajari apakah dalam model regresi linier kesalahan/error pengukuran (e) mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji Heteroskedastisitas dapat digunakan signifikan korelasi Spearman Rank antara masing-masing variabel bebas dengan residualnya. Jika nilai signifikan lebih besar dari α (5%) maka tidak terdapat Heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika lebih kecil dari α (5%) maka terdapat Heteroskedastisitas.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Heteroskedastisitas Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	3.822	3.879		.985	.328
	Sarana Prasarana	.000	.030	.002	.016	.987
	Lingkungan Kerja	-.003	.063	-.005	-.042	.966

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Uji Linieritas Menggunakan SPSS Versi 23.0

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.13, pada kolom Residual dapat dilihat bahwa nilai Correlation Coefficient adalah rendah atau nilai signifikan (Sig. (1-tailed)) masing masing Variabel Independen di atas 5%, artinya masing-masing Variabel Independen (X_1 , X_2) tidak mempunyai hubungan dengan Residualnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Heteroskedastisitas pada model regresi linier berganda yang diperoleh.

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Pertama

$$H_a : \rho > 0$$

$$H_o : \rho = 0$$

H_o : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana dan lingkungan kerja lingkungan secara bersamaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana dan lingkungan kerja lingkungan secara bersamaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi yang dapat di lihat pada tabel berikut

Tabel 4. 14
Hasil Analisis Korelasi Sarana Prasarana (X1)
Terhadap Kinerja Guru (Y)

		Sarana Prasarana	Kinerja Guru
Sarana Prasarana	Pearson Correlation	1	.574**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

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

Sumber : Analisis Korelasi menggunakan SPSS Versi 23.0

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{72(776107) - (7629) \cdot (3901)}{\sqrt{72(818217) - (7629)^2} \sqrt{72 \cdot (742168) - (7296)^2}}$$

$$r = 0,574$$

Koefisien Determinasi/ R Square/ R²

$$\begin{aligned} R^2 &= 0,574^2 \\ &= 0,329476 \\ &= 0,329 \times 100 \\ &= 32,9 \% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan pada tabel dan manual menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara sarana dan prasarana terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,574 dengan $p < 0,05$. Hasil uji signifikansi korelasi (r_{xy}) = 0,574 dan r tabel = 0,235 dengan p value = $0,000 < 0,005$. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi X^1 dan Y adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi R Square = 0,329, yang mengandung makna bahwa 32,9% variabel kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel sarana prasarana. Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa Sarana prasarana berkorelasi signifikan terhadap kinerja guru, dan bentuk hubungannya positif dengan koefisien determinasi = 0,329. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Nilai R^2 sebesar 0,329 artinya persentase sumbangan pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru sebesar 32,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Rangkuman hasil

perhitungan dapat dilihat pada tabel. Rangkuman hasil analisis uji keberartian persamaan regresi disajikan dalam tabel.

Tabel 4. 15
Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	68.721	5.602		12.268	.000
	Sarana Prasarana	.308	.053	.574	5.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Uji Regresi menggunakan SPSS Versi 23.0

Hasil perhitungan pada tabel diatas terlihat harga t hitung sebesar 5,857, taraf signifikan pada tabel 0,000. Ttabel dapat dilihat pada tabel statistic dengan signifikan 0,05/pada derajat kebebasan $df = n-k$ atau $72 - 2 = 70$, hasil yang diperoleh untuk tabel sebesar 1,666 (lihat pada lampiran tabel ($5,857 > 1,666$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Berdasarkan tabel diperoleh bahwa nilai konstanta persamaan regresi $a = 68,721$ dan nilai koefisien variabel bebas $b = 0,308$, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$= 68.721 + 0,308X$$

Artinya, kinerja guru berpengaruh secara positif dengan sarana prasarana. Selain itu, untuk mengetahui kebenaran pengujian hipotesis di lakukan uji F yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Uji F (Anova)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934.118	1	934.118	34.309	.000 ^b
	Residual	1905.882	70	27.227		
	Total	2840.000	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Sarana Prasarana

Sumber : Hasil Uji F menggunakan SPSS versi 23.0

Pada tabel diperoleh F_{hitung} sebesar 34.309 dan hasil signifikansi sebesar 0,000. F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 2 (n-k-1) atau $(72-2-1) = 69$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,13. Jadi dapat disimpulkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34.309 > 3,13$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga H_a diterima, maka Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan.

Pengujian hipotesis dalam regresi juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji . dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas (signifikan) $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai probabilitas (signifikan) $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Tabel 4. 17
Hasil Uji t
One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Sarana Prasarana	76,291	71	0,000	105,958	103,19	108,73

Sumber : Hasil Uji t menggunakan SPSS versi 23.0

Berdasarkan hasil perhitungan uji t di atas, maka diperoleh nilai t_{hitung} 76,291 dengan derajat kebebasan $= n - 1 = 72 - 1 = 71$. Nilai signifikan (probabilitas) untuk 2-tailed $= 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Sehingga H_a diterima artinya ada pengaruh sarana prasarna terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan. H_a dapat diterima dan telah diuji taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan hasil pengujian di atas semuanya signifikan maka

hipotesis yang menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95% dan besar pengaruh (R^2) 29.9%.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

$H_a : \rho > 0$

$H_o : \rho = 0$

H_o :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana dan lingkungan kerja lingkungan secara bersamaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

H_a :Terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana dan lingkungan kerja lingkungan secara bersamaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi yang dapat di lihat pada tabel berikut

Tabel 4. 18
Hasil Analisis Korelasi Variabel Lingkungan Kerja(X2) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

		Lingkungan Kerja	Kinerja Guru
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.519**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.519**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72

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

Sumber : Analisis Korelasi menggunakan SPSS Versi 23.0

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{72(396584) - (3901) \cdot (7296)}{\sqrt{72(213511) - (3901)^2} \sqrt{72 \cdot (742168) - (7296)^2}}$$

$$r = 0,519$$

Koefisien Determinasi/ R Square/ R²

$$R^2 = 0,519^2$$

$$= 0,269361$$

$$= 0,269 \times 100$$

$$= 26,9 \%$$

Hasil perhitungan pada tabel dan manual menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara sarana dan prasarana terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,519 dengan $p < 0,05$. Hasil uji signifikansi korelasi (r_{xy}) = 0,519 dan r tabel = 0,235 dengan $p\text{-value} = 0,000 < 0,005$. Hal ini berarti H_0 ditolak. Dengan demikian, koefisien korelasi X^2 dan Y adalah berarti atau signifikan. Sedangkan koefisien determinasi R Square = 0,269, yang mengandung makna bahwa 26,9% variabel kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berkorelasi signifikan terhadap kinerja guru, dan bentuk hubungannya positif dengan koefisien determinasi = 0,269. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Nilai R^2 sebesar 0,269 artinya persentase sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 26,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Rangkuman hasil

perhitungan dapat dilihat pada tabel. Rangkuman hasil analisis uji keberartian persamaan regresi disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. 19
Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.050	6.391		10.804	.000
	Lingkungan Kerja	.596	.117	.519	5.077	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Uji Regresi Menggunakan SPSS versi 23.0

Hasil perhitungan pada tabel diatas terlihat harga t hitung sebesar 5,077, taraf signifikan pada tabel 0,000. Ttabel dapat dilihat pada tabel statistic dengan signifikan 0,05 pada derajat kebebasan $df = n-k$ atau $72 - 3 = 69$, hasil yang diperoleh untuk tabel sebesar 1,667 (lihat pada lampiran tabel ($5,077 > 1,667$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Berdasarkan tabel diperoleh bahwa nilai konstanta persamaan regresi $a = 69,050$ dan nilai koefisien variabel bebas $b = 0,308$, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$= 69,050 + 0,596X$$

Artinya, kinerja guru berpengaruh secara positif dengan sarana prasarana. Selain itu, untuk mengetahui kebenaran pengujian hipotesis di lakukan uji F yang diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 20
Hasil Uji F (Anova)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	764.282	1	764.282	25.774	.000 ^b
	Residual	2075.718	70	29.653		
	Total	2840.000	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Uji F menggunakan SPSS versi 23.0

Pada tabel diperoleh F_{hitung} sebesar 25.774 dan hasil signifikansi sebesar 0,000. F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 2 (n-k-1) atau $(72-2-1) = 69$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,13. Jadi dapat disimpulkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25.774 > 3,13$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga H_a diterima, maka Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan.

Pengujian hipotesis dalam regresi juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji . dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas (signifikan) $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- Jika nilai probabilitas (signifikan) $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Tabel 4. 21
Hasil Uji t
One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Lingkungan Kerja	83,493	71	0,000	54,181	52,89	55,47

Sumber : Hasil Uji t menggunakan SPSS versi 23.0

Berdasarkan hasil perhitungan uji t di atas, maka diperoleh nilai t_{hitung} 83,493 dengan derajat kebebasan $= n - 1 = 72 - 1 = 71$. Nilai signifikan (probabilitas) untuk 2-tailed $= 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Sehingga H_a diterima artinya ada pengaruh sarana prasarna terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan. H_a dapat diterima dan telah diuji taraf kepercayaan 95%. Berdasarkan hasil pengujian di atas semuanya signifikan maka hipotesis yang menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja guru dapat diterima dalam taraf kepercayaan 95% dan besar pengaruh (R^2) 26,9%.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

$$H_a : \rho > 0$$

$$H_o : \rho = 0$$

H_o : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana dan lingkungan kerja lingkungan secara bersamaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan sarana prasarana dan lingkungan kerja lingkungan secara bersamaan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan.

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan analisis korelasi ganda dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 22
Hasil Analisis Korelasi Sarana Prasarana (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.677 ^a	0,459	0,443	4,719	0,459	29,255	2	69	0,000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana

Sumber : Analisis korelasi menggunakan SPSS versi 23.0

$$R_{y_{x_1x_2}} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{(0,574)^2 + (0,519)^2 - (0,574)(0,519)(0,306)}{1 - (0,306)^2}}$$

$$= 0,677$$

Hasil perhitungan pada tabel menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,677 dengan $p_{\text{value}} < \alpha 0,05$. Hasil uji signifikansi koefisien korelasi ganda ($r_{y.12}$) = 0,677 dan F_{hitung} (F_{change}) = 29,255 dengan $p\text{-value} = 0,000 <$

0,05. Hal ini berarti H_0 ditolak. demikian, koefisien korelasi ganda X^1 dan X^2 dengan Y adalah berarti atau signifikan.

Tabel 4. 23
Uji Regresi Ganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	51.748	6.562		7.887	.000
	Sarana Prasarana	.246	.050	.458	4.919	.000
	Lingkungan Kerja	.435	.107	.379	4.071	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Uji Regresi Ganda menggunakan versi 23.0

Berdasarkan tabel dan perhitungan secara manual di atas diperoleh bahwa nilai konstanta persamaan regresi a sebesar 51.748 dan nilai koefisien variabel bebas b_1 sebesar 0,246 dan b_2 sebesar 0,435, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$= 51.748 + 0,246 X_1 + 0,435X_2$$

Artinya kinerja guru mengalami peningkatan secara positif dengan sarana prasarana dan Lingkungan kerja. Selain itu, untuk mengetahui kebenaran pengujian hipotesis dilakukan uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4. 24
Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1303.181	2	651.591	29.255	.000 ^b
	Residual	1536.819	69	22.273		
	Total	2840.000	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana

Sumber : Uji Simultan menggunakan versi 23.0

Pada tabel dan perhitungan secara manual diperoleh F_{hitung} sebesar 29,255 dan hasil signifikansi sebesar 0,000. F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 2 ($n-k-1$) atau $(72-2-1) = 69$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,13. Jadi dapat disimpulkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,255 > 3,13$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga H_a diterima, maka sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan.

Hasil pengujian tersebut diperoleh bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak artinya sarana prasarana dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dapat dilihat pada tabel *model summary* sebagai berikut.

Tabel 4. 25
Koefisien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.443	4.719

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana

Sumber : Koefisien Diterminasi menggunakan SPSS versi 23.0

Sedangkan koefisien determinasi R Square = 0,459, yang mengandung makna bahwa 45,9% variabel kinerja guru (Y) dapat dipengaruhi oleh sarana prasarana (X1) dan lingkungan kerja (X2), sehingga dapat disimpulkan bahwa

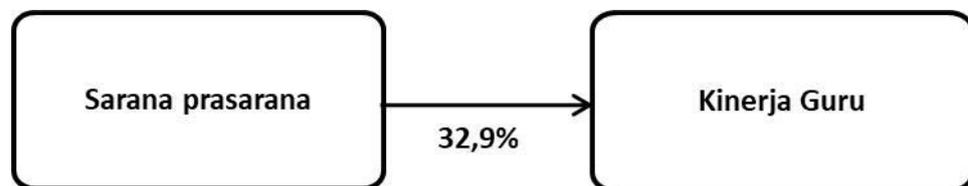
pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 45,9%.

Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja berkorelasi signifikan terhadap kinerja guru, dan bentuk hubungannya positif dengan koefisien determinasi = 0,998. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Nilai R² sebesar 0,459 artinya persentase sumbangan pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 45,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang bukan menjadi variabel ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan sebesar 32,9%. Semakin baik sarana prasarana, maka semakin baik kinerja guru. Keterkaitan atau pengaruh antara variabel disajikan pada disain penelitian pada Gambar 4.4



Gambar 4. 4

Presentasi Pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru

Pada pembahasan sebelumnya banyak teori yang menyebutkan faktor – faktor yang mendukung kinerja guru dalam pembelajaran salah satunya yaitu

sarana prasarana. Dengan adanya sarana prasarana yang memadai guru akan terbantu melakukan kegiatan pembelajaran yang variatif, menarik dan bermakna.

Berdasarkan penelitian di Madrasah Aliyah (MA) Asy-Syifa Balikpapan, ditemukan bahwa kondisi sarana prasarana di madrasah ini masih belum memadai untuk mendukung kinerja guru secara optimal. Beberapa masalah utama meliputi keterbatasan ruang kelas yang belum dilengkapi dengan fasilitas pendukung seperti proyektor dan perangkat IT, minimnya koleksi buku di perpustakaan, serta kurangnya fasilitas laboratorium. Selain itu, keterbatasan perangkat teknologi informasi, akses internet, dan ruang penunjang seperti ruang guru dan ruang serbaguna juga menjadi kendala yang menghambat guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dan penambahan sarana prasarana untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru di MA Asy-Syifa Balikpapan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fauziana (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana dan kinerja guru sebesar 25,4 %. Sarana prasarana yang lengkap akan mendorong dan memotivasi guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar sehingga guru lebih mampu meningkatkan kemampuannya dalam mengolah kegiatan belajar mengajarnya menjadi lebih menarik dan maksimal. Guru yang dilengkapi sarana prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar $5,077 > t_{tabel}$. Pada taraf signifikan 0,05 dengan koefisien dterminan 0,269, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 26,9%. Keterkaitan atau pengaruh antara variabel disajikan pada disain penelitian pada Gambar 4.5



Gambar 4. 5
Presentasi Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian penelitian yang disusun menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik akan membuat guru merasa aman, nyaman, dalam melakukan kegiatan belajar mengajar sehingga guru lebih mampu meningkatkan kualitas pembelajarannya. Lingkungan kerja di sekolah menggambarkan keadaan kondisi kerja baik fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar dan pendidik.

Lingkungan kerja di Madrasah Aliyah (MA) Asy-Syifa Balikpapan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara fisik, ruang kerja guru di madrasah ini kurang memadai, seringkali tidak cukup luas dan kurang dilengkapi dengan peralatan yang diperlukan seperti meja kerja nyaman, komputer, atau akses internet stabil. Selain itu, kebisingan dari aktivitas

sekitar sekolah dan minimnya ruang hijau turut mengganggu konsentrasi dan kenyamanan guru.

Secara non fisik, hubungan antar guru dan staf di MA Asy-Syifa Balikpapan umumnya harmonis, dengan dukungan dan kerjasama yang baik, yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja guru. Kepala sekolah memberikan dukungan moral dan materiil yang signifikan, seperti penghargaan untuk kinerja baik dan pelatihan profesional, yang meningkatkan semangat dan motivasi guru.

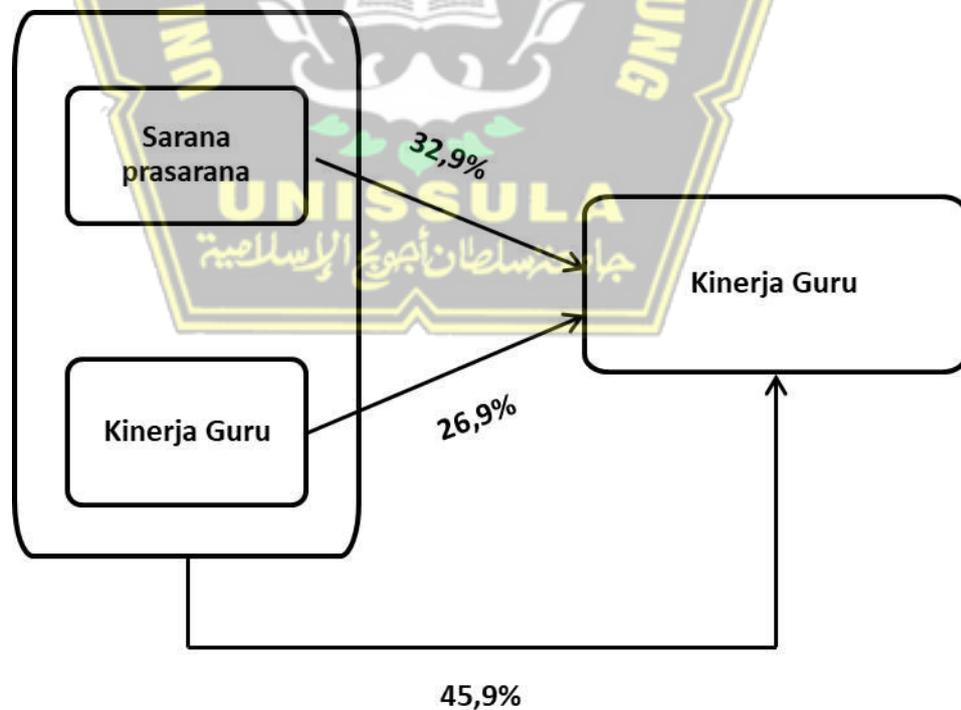
Budaya kerja di MA Asy-Syifa Balikpapan juga positif, didukung oleh nilai-nilai Islami yang kuat, serta adanya sistem penghargaan dan sanksi yang adil. Guru yang berkinerja baik mendapat penghargaan, sementara yang kurang memenuhi standar diberikan pembinaan. Ini menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan mendukung perkembangan individu.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang baik di MA Asy-Syifa Balikpapan berperan penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, motivasi, dan kepuasan kerja guru. Guru yang merasa dihargai dan didukung lebih termotivasi dan siap menghadapi tantangan, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi siswa dan mengurangi stres serta burnout di kalangan guru.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Penelitian Aji Munandar (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas, yaitu sebesar 16%, sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja guru di terima dan diuji kebenarannya.

4.3.3 Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-syifa Balikpapan sebesar 45,9 %. Dari temuan ini dapat diartikan bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama memiliki kekuatan yang signifikan terhadap kinerja guru. Sarana prasarana yang lengkap akan mendorong dan memotivasi guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar sehingga guru lebih mampu meningkatkan kemampuannya dalam mengolah kegiatan pembelajaran. Begitu juga jika terciptanya lingkungan kerja positif dapat meningkatkan kinerja guru tersebut. Keterkaitan atau pengaruh antara variabel disajikan pada disain penelitian pada Gambar 4.6



Gambar 4. 6

Presentasi Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan, dengan pengaruh mencapai 45,9%. Di MA Asy-Syifa Balikpapan, kondisi sarana prasarana masih belum memadai. Ruang kelas yang terbatas dan minim fasilitas pendukung seperti proyektor dan perangkat IT menghambat penggunaan metode pembelajaran modern. Perpustakaan dan laboratorium juga kurang lengkap, membatasi pengembangan pembelajaran praktis dalam sains dan teknologi.

Lingkungan kerja di MA Asy-Syifa Balikpapan, meskipun memiliki hubungan antar guru yang baik dan dukungan dari pimpinan sekolah yang kuat, masih dihadapkan pada tantangan seperti kebisingan lingkungan sekitar dan minimnya ruang hijau. Budaya kerja yang positif dan sistem penghargaan yang adil membantu meningkatkan motivasi guru.

Kombinasi sarana prasarana yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru yang merasa didukung dengan fasilitas yang memadai cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam mengajar, sementara lingkungan kerja yang nyaman dan suportif meningkatkan fokus dan motivasi guru. Dengan demikian, perbaikan sarana prasarana dan penguatan lingkungan kerja di MA Asy-Syifa Balikpapan menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marliya, Happy Fitria, Nurkhalis (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan besar pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama

terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat, sebesar 53,5% dan sisanya 46,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk variabel-variabel pada penelitian ini. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pengaruh sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru diterima dan diuji kebenarannya.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data melalui pembuktian hipotesis yang meliputi tiga variabel yaitu sarana prasarana sekolah (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja Guru (Y) maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan. Hal ini dibuktikan berdasar pada analisis hipotesis yang menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,309 > 3,13$), dan hasil uji t menunjukkan nilai probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ ($0,000 < 0,005$), hal ini berarti H_a diterima. Selain itu juga diperoleh nilai koefisien determinasi 0,329, artinya bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan 32,9% dipengaruhi oleh variabel sarana prasarana, sisanya 67,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel ini.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan. Hal ini dibuktikan berdasar pada analisis hipotesis yang menunjukkan bahwa hasil uji F di peroleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,774 > 3,13$), dan hasil uji t menunjukkan nilai probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ ($0,000 < 0,005$), hal ini berarti H_a diterima. Selain itu juga diperoleh nilai koefisien determinasi 0,269, artinya bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan 26,9% dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, sisanya 73,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel ini.

- c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana dan lingkungan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan. Hal ini berdasar pada analisis hipotesis yang menunjukkan bahwa hasil uji simultan diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,255 > 3,13$), hal ini berarti H_a diterima. Selain itu juga diperoleh nilai koefisien determinasi 0,459, artinya bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan 45,9% ditentukan oleh variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja, sisanya 54,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel ini.

5.2 Implikasi

Mengacu pada hasil – hasil penelitian sebagaimana yang diungkapkan pada bab IV, maka implikasi dari hasil – hasil tersebut diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk mewujudkan kinerja yang baik, maka banyak hal yang harus dilibatkan; banyak faktor yang saling berkaitan dan bersifat kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut. Dua faktor yang mempengaruhi adalah sarana prasarana dan lingkungan kerja.
- b. Untuk menjadi guru yang memiliki kinerja tinggi harus memenuhi segala tuntutan keprofesionalannya. Guru seharusnya menguasai tahapan perencanaan, pelaksanaan dan penilaian yang menjadi indikator dalam penelitian ini. Selain itu penguasaan kompetensi guru mulai dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional perlu ditingkatkan dan dipahami. Jika hal – hal tersebut dapat dipenuhi maka kinerja guru akan semakin tinggi.

- c. Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah teruji kebenarannya, menyatakan bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan, oleh karena itu dengan adanya sarana prasarana dan lingkungan kerja secara simultan dan persial, diharapkan kinerja guru akan semakin meningkat sesuai dengan perkembangan zaman.

5.3 Keterbatasan peneltia

Penelitian ini telah dilaksanakan dengan teliti berdasarkan metode dan prosedur yang sesuai dengan jenis penelitian yang dilakukan. Namun, mencapai hasil yang sempurna bukanlah hal yang mudah. Hasil penelitian ini adalah yang terbaik yang bisa diperoleh saat ini, meskipun terdapat berbagai keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan selama proses penelitian.

Kendati instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya, penelitian ini tetap tidak luput dari kelemahan dan keterbatasan yang tidak bisa dihindari. Kesungguhan dan ketepatan umpan balik dari responden merupakan faktor yang sulit dikendalikan oleh peneliti, khususnya dalam hal kejujuran dan keseriusan dalam mengisi instrumen. Responden mungkin saja memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan sebenarnya karena adanya kekhawatiran bahwa jawaban mereka dapat mempengaruhi kondisi mereka jika dijawab secara jujur. Meskipun sejak awal peneliti telah menyampaikan bahwa data yang dikumpulkan hanya untuk tujuan penelitian dan tidak akan berdampak pada keadaan mereka, tetap ada kekhawatiran tersebut. Oleh karena itu, peneliti perlu mengasumsikan bahwa respon terhadap pernyataan-pernyataan dalam

instrumen penelitian sudah memberikan gambaran yang sesuai dengan kenyataan yang ingin diungkapkan.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Fasilitas dan infrastruktur di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan masih belum memadai dan belum dimanfaatkan secara optimal. Penulis menyarankan agar Yayasan yang menaungi Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan lebih memperhatikan sarana dan prasarana yang tersedia, karena kebijakan terkait pemeliharaan dan pengembangan fasilitas berada di tangan yayasan. Peningkatan dan pemanfaatan yang baik terhadap fasilitas ini sangat penting untuk mendukung kegiatan pembelajaran dan meningkatkan kualitas pendidikan. Peran yayasan dalam menangani masalah infrastruktur ini sangat krusial untuk memastikan kelancaran proses belajar mengajar di madrasah.
- b. Dalam penelitian ini, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan hanya sebesar 26,9%, yang menunjukkan bahwa hanya sedikit dari indikator lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja guru. Faktor yang mempengaruhi bukan hanya hubungan antara atasan dan sesama rekan kerja, tetapi juga kondisi sekolah baik secara langsung maupun tidak langsung, terutama mengingat bahwa Madrasah Aliyah Asy-Syifa Balikpapan terletak jauh dari pusat kota.

- c. Dengan teori yang ada, hasil penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti lain untuk memperbaiki atau menyempurnakan penelitian ini, serta untuk mengkaji dan meneliti variabel lain yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.



DAFTAR PUSTAKA

- Syafaruddin, (2008). *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Yusutria, (2017). *Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jurnal Curricula. Vol 2 No.1(2017).
- Chamundeswari. (2013). Job satisfaction and performance of school teachers. *International journal of Academic Research in Business and Social Science*. Chennai, 3(5), 24
- Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2013).
- Permendiknas (2005). *Undang-Undang RI No 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen*.
- Yasemin, G.C. & Doleck, T. (2021). Linking teachers' solution strategies to their performance on fraction word problems. *Teaching and Teacher Education*, 101(103314), 2. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103314>
- Barnawi dan M. Arifin. (2012) *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bongani Khumolo, (2014). *Exploring Educators' Perceptions of the Impact of Poor Infrastructure on Learning and Teaching in Rural South African Schools*. Mediterranean Journal of Social Sciences. Vol 5 No 20.
- Mulyasa. (2013). *Uji kompetensi dan penilaian kinerja guru*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Usman, Husaini, (2008). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asiyai, Romina Ifeoma, (2012). *Assesing School Facilities in Public Secondary School in Delta State, Nigeria*. An International Multidisciplinary Journal, Ethiopia. Vol 6(2), Serial No.25, 192-205.
- Margi, Suri, 920150. *Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pendidikan Sekolah Menengah Pertama*. Jurnal Varia pendidikan, Vol 27, No 2, 123-129.
- Mulyasa, (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sanjaya, Wina, (2010). *Startegi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang (2013). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 Sistem*

Pendidikan Nasional.

- Lukitawati, Popy, (2015). *Implementasi Pengelolaan Sarana Prasarana Pendidikan di SMPN 37 Jakarta*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Megasari,Rika, (2014). *Peningkatan Pengelolaan Sarana Prasarana Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SMPN 5 Bukittinggi*.Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 2 Nomor 1.
- Prastyawan, (2016). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*.Al hikmah Jurnal Studi Keislaman, Volume 6, Nomor 1, Maret 2016.
- Nurhadi, dkk. (2003). *Pembelajaran kontekstual dan penerapannya dalam KBK*. Malang. UM Press.
- Kristiawan,Safitri,Lestari, (2017), *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish (grup penerbitan CV Budi Utama).
- Soetjipto dan Rafli Kosasi, (2007). *Profesi Keguruan*, Jakarta : Rieneka Cipta.
- Barnawi & Ariffin, M. (2014). *Kinerja guru profesional*. Yogyakarta, Indonesia: AR-RUZZ MEDIA.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Balkar Betiil, (2015). *The Relationships between Organizational Climate, Innovative Behavior and Job Performance of Teachers*. International Online Journal of Educational Sciences, 2015, 7 (2), 81-92
- Wursanto, Ignasius, (2009). *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta:
- Mangkunegara, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Yublina. (2015). *Kinerja guru*. Surabaya, Indonesia: Kresna Bina Insane Prima.
- Tobari, (2015). *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Susanto, Ahmad, (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Perenadamedia Group.
- Fauziana, Dyah, (2017). *Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan MLarak Ponorogo*. Jawa Timur; IAIN Ponorogo.

- Munandar, Aji, (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru madrasah Aliyah Di Kabupaten Banyumas*. Jawa Tengah, IAIN Purwokerto.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kadir (2015), *Statistika Terapan*, Edisi ke 2. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sugiyono, (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Riduwan, (2013). *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Syaodih, Nana S, (2013). *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kesumawati, Nila dan Iawan Aridanu, (2017), *Statistik Parametrik Penelitian Pendidikan*, Palembang:Noer Fikri.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, (2013). *Skala Pengukuran Variabel – Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, (2012). *Dasar – dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sudijono, A, (2008). *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta PT Raja Grafindo Persada.