

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI SEKOLAH TARUNA MANDIRI PAMULANG



Syarifin
NIM 21502400683

PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG 2025/1446

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI SEKOLAH TARUNA MANDIRI PAMULANG



Syarifin

NIM 21502400683

PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG 2025/1446

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI SEKOLAH TARUNA MANDIRI PAMULANG

TESIS

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



oleh:

Syarifin
NIM 21502400683

PROGRAM MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

SEMARANG

Tanggal, 22 Juli 2025

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI SEKOLAH TARUNA MANDIRI PAMULANG

Oleh :

Syarifin
NIM 21502400683

Pada tanggal 22 Juli 2025 telah disetujui oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muna Yastuti Madrah, MA

NIK.211516027

Drs. H. Ali Bowo Tjahjono, M.Pd

NIK.211585001

Mengetahui:

Program Magister Pendidikan Agama Islam

Universitas Islam Sultan Agung Semarang,

Ketua,



Dr. Agus Irfan, M.PI

NIK. 210513020

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
DI SEKOLAH TARUNA MANDIRI PAMULANG

SYARIFIN
NIM :21502400683

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

Tanggal: 29 Juli 2025

Ketua



Dr. Agus Irfan, M.PI.
NIK.210513020

Sekretaris



Dr. Warsiah, M.S.I
NIK.211521035

Anggota



Prof. Dr. Drs. H. Rozihan, S.H., M.Ag
NIK.210590013

Mengetahui:

Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam
Universitas Islam Sultan Agung Semarang,

Ketua,



Dr. Agus Irfan, M.PI.
NIK. 210513020

ABSTRAK

Syarifin: Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sebagai Variabel Intervening di Sekolah Taruna Mandiri Pamulang

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru dengan kinerja guru sebagai variabel intervening di Sekolah Taruna Mandiri Pamulang. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya peran motivasi dan lingkungan sekolah yang kondusif dalam mendukung tercapainya kinerja guru yang optimal, yang pada gilirannya berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh guru di Sekolah Taruna Mandiri Pamulang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model analisis jalur (path analysis) untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel motivasi, lingkungan sekolah, dan kinerja guru.

Implikasi dari penelitian ini menekankan perlunya strategi peningkatan motivasi intrinsik dan pengembangan lingkungan kerja yang positif sebagai langkah strategis untuk mengoptimalkan kinerja guru. Dengan demikian, sekolah dapat mencapai tujuan pendidikan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: motivasi, lingkungan sekolah, kinerja guru, variabel intervening, pendidikan.

ABSTRACT

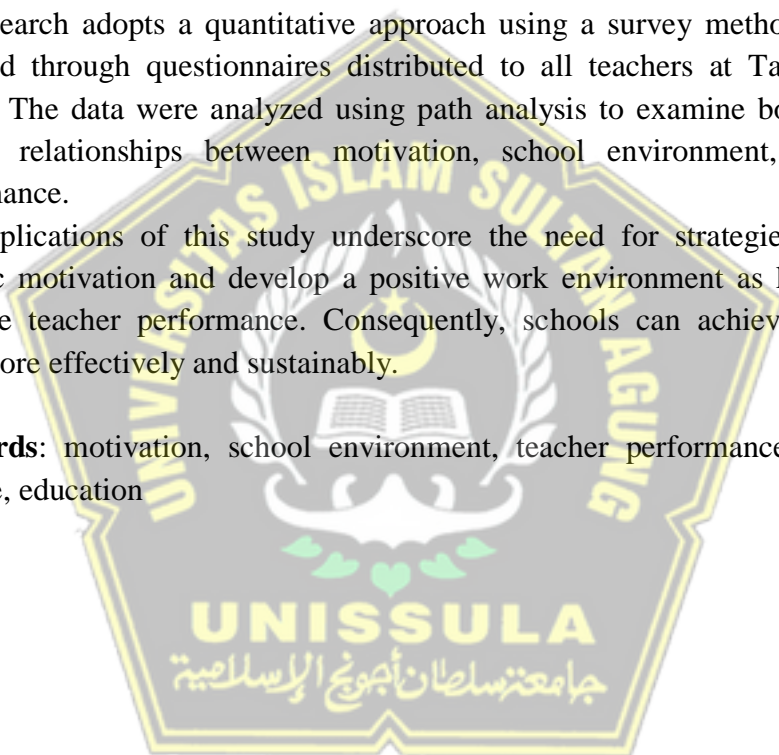
Syarifin : The Influence of Motivation and School Environment on Teacher Performance with Teacher Performance as an Intervening Variable at Taruna Mandiri School Pamulang

This study aims to analyze the influence of motivation and school environment on teacher performance, with teacher performance acting as an intervening variable at Taruna Mandiri School in Pamulang. The background of this research stems from the crucial role of motivation and a supportive school environment in enhancing teacher performance, which ultimately affects the quality of teaching and student learning outcomes.

The research adopts a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to all teachers at Taruna Mandiri School. The data were analyzed using path analysis to examine both direct and indirect relationships between motivation, school environment, and teacher performance.

The implications of this study underscore the need for strategies to enhance intrinsic motivation and develop a positive work environment as key efforts to optimize teacher performance. Consequently, schools can achieve educational goals more effectively and sustainably.

Keywords: motivation, school environment, teacher performance, intervening variable, education



PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSYARATAN PUBLIKASI

BismillahiNahmaniNohim.

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

Tesis yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sebagai Variabel Intervening di Sekolah Taruna Mandiri Pamulang”** 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, 22 Juli 2025
Yang membuat pernyataan,



Syarifin
NIM 21502400683

PERSEMBAHAN

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

1. Kedua Orang Tua Tercinta, Ayahanda Wasari Tama dan Ibu Durti.
Merupakan sumber inspirasi dan motivasi dalam setiap langkah perjalanan hidup saya.
2. Pembimbing Saya, Dr. Muna Yastuti Madrah, MA dan Drs. H. Ali Bowo Tjahjono, M.Pd.
Atas bimbingan, saran, dan dukungan yang berharga selama proses penelitian dan penulisan tesis ini. Terima kasih telah memberikan arahan yang jelas, terukur, tepat dan membangun.
3. Kakak-kakakku dan Adik-adiku,
Atas dukungan moral dan semangat yang selalu menguatkan saya dalam menyelesaikan studi ini.
4. 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.
5. 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.
6. Pihak-Pihak yang Telah Membantu dalam Penelitian Ini
Atas segala bentuk bantuan, dukungan, dan kontribusi yang telah diberikan. Terima kasih atas partisipasi dan kerja samanya.

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 Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

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 Yastuti Madrah, MA sebagai Sekretaris Program Magister Pendidikan Islam Unissula Semarang, yang 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. Muna Yastuti Madrah, MA selaku Pembimbing I dan Drs.H.Ali Bowo Tjahjono, M.Pd selaku Pembimbing II. Beliau berdua dengan sabar dan bijak telah membimbing penulis selama menyusun tesis ini. Semoga kelak menjadi amal ibadah.
5. Tim dosen penguji, dan dosen-dosen Program Magister Pendidikan Islam Unissula Semarang yang telah banyak mencurahkan ilmu kepada penulis.
6. Yayasan Al Dariyah dan Sekolah Taruna Mandiri 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 JUDUL	i
LEMBAR PENGAJUAN TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia)	v
ABSTRACT (Bahasa Inggris)	vi
PERNYATAAN KEASLIAN	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
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	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Motivasi	12
2.1.1 Pengertian Motivasi	12
2.1.2 Tujuan Motivasi	16
2.1.3 Jenis-jenis Motivasi	17
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	20
2.1.5 Teori-teori Motivasi	23
2.1.6 Definisi Motivasi Kerja	26
2.1.7 Indikator Motivasi Kerja	28
2.1.8 Asas-asas Motivasi	30
2.1.9 Dimensi Motivasi Kerja	33
2.2 Lingkungan Sekolah	34
2.2.1 Pengertian Lingkungan Sekolah	34
2.2.2 Unsur-unsur Lingkungan Sekolah	36
2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan	38
2.2.4 Pentingnya Lingkungan terhadap Kinerja Guru	40
2.3 Kinerja Guru	41

2.3.1 Pengertian Kinerja Guru	41
2.3.2 Indikator Kinerja Guru	42
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	44
2.3.4 Hubungan Motivasi & Lingkungan dengan Kinerja Guru	45
2.4 Penelitian Relevan	46
2.5 Kerangka Berpikir dan Hipotesis	48
2.5.1 Kerangka Berpikir	48
2.5.2 Hipotesis Penelitian	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Jenis Penelitian	51
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	51
3.3 Desain Penelitian	52
3.4 Jenis Data	53
3.5 Subjek/Populasi dan Sampel	54
3.6 Variabel Penelitian	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	68
4.1 Deskriptif Data	68
4.2 Analisis Data	76
4.3 Pembahasan	85
BAB V PENUTUP	90
5.1 Kesimpulan	90
5.2 Implikasi	91
5.3 Keterbatasan Penelitian	92
5.4 Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	98

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	37
Tabel 3.2 Daftar Nama Guru MA Asy-Syifa Balikpapan	38
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Sarana Prasarana	43
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Lingkungan Kerja	44
Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen Kinerja Guru	44
Tabel 3.6 Uji Validitas Instrumen Sarana Prasarana	47
Tabel 3.7 Uji Validitas Lingkungan Kerja	49
Tabel 3.8 Uji Validitas Kinerja Guru	50
Tabel 3.9 Interpretasi Koefisien Korelasi	51
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas	52
Tabel 3.11 Skala Klasifikasi Skor	57



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian	34
Gambar 3.1 Desain Penelitian	36
Gambar 4.1 Diagram Variabel Sarana Prasarana	62
Gambar 4.2 Diagram Variabel Lingkungan Kerja	64
Gambar 4.3 Diagram Variabel Kinerja Guru	67
Gambar 4.4 Presentasi Pengaruh Sarana Prasarana	83
Gambar 4.5 Presentasi Pengaruh Lingkungan Kerja	83
Gambar 4.6 Presentasi Pengaruh Dua Variabel terhadap Kinerja Guru	83



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 memiliki peran strategis dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Dalam konteks pendidikan formal, guru menjadi aktor utama yang menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Kinerja guru yang optimal bukan hanya tercermin dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari profesionalisme, sikap, serta kesungguhannya dalam menjalankan tugas. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran sangat dipengaruhi oleh motivasi guru dan kondisi lingkungan sekolah yang mendukung.

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. McClelland menjelaskan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan kebutuhan berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan yang mendorong individu bekerja dengan lebih efektif. Di sisi lain, faktor ekstrinsik seperti penghargaan, kesejahteraan, dan dukungan organisasi dapat memperkuat semangat kerja guru. Kombinasi kedua aspek inilah yang membantu guru menunjukkan performa terbaiknya dalam proses pendidikan.

Lingkungan sekolah juga menjadi unsur penting bagi terciptanya kinerja guru yang produktif. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup hubungan sosial yang sehat, fasilitas yang memadai, serta manajemen sekolah yang suportif. Gibson menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kenyamanan psikologis dan meningkatkan etos kerja tenaga pendidik.

Dengan demikian, mutu pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individual guru, tetapi juga oleh suasana kerja yang mendukung.

Di Sekolah Taruna Mandiri Pamulang, dinamika kerja guru cukup kompleks karena tuntutan akademik yang tinggi serta ekspektasi besar dari masyarakat. Kondisi tersebut menuntut guru memiliki motivasi yang kuat dan bekerja dalam lingkungan yang stabil agar dapat memberikan kinerja optimal. Namun demikian, masih ditemukan variasi dalam tingkat motivasi dan persepsi guru terhadap lingkungan kerja, sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja secara keseluruhan. Fenomena ini penting dikaji untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut saling berkaitan.

Penelitian ini memposisikan kinerja guru sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh motivasi dan lingkungan sekolah terhadap efektivitas kerja secara menyeluruh. Pendekatan ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai proses peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Mengingat pentingnya peran guru dalam pencapaian tujuan pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris sekaligus menjadi dasar pengambilan keputusan bagi pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Selain faktor internal yang berasal dari guru, dinamika perubahan kebijakan pendidikan nasional juga memberi pengaruh terhadap cara guru menjalankan tugasnya. Penerapan kurikulum baru, tuntutan administrasi, serta kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan teknologi pembelajaran menambah beban kerja guru. Kondisi tersebut menuntut motivasi yang stabil dan lingkungan sekolah

yang mendukung agar guru dapat beradaptasi secara optimal.

Di banyak sekolah, termasuk Sekolah Taruna Mandiri Pamulang, tantangan seperti keterbatasan sarana pembelajaran, beban mengajar yang tinggi, serta tekanan sosial dari orang tua sering memengaruhi kualitas kerja guru. Jika tidak ditangani melalui pembinaan motivasi dan perbaikan lingkungan kerja, berbagai tekanan tersebut dapat menurunkan kinerja dan menghambat pencapaian tujuan pendidikan.

Perkembangan teknologi informasi juga membawa perubahan besar dalam pola kerja guru. Saat ini, guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator yang harus mampu memanfaatkan perangkat digital, platform pembelajaran, dan sistem administrasi daring. Tuntutan tersebut membutuhkan motivasi yang kuat serta dukungan lingkungan kerja yang memadai agar guru dapat melaksanakan tugas secara efektif dan berkelanjutan.

Perkembangan teknologi informasi juga membawa perubahan besar dalam pola kerja guru. Saat ini, guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai fasilitator yang harus mampu memanfaatkan perangkat digital, platform pembelajaran, dan sistem administrasi daring. Tuntutan tersebut membutuhkan motivasi yang kuat serta dukungan lingkungan kerja yang memadai agar guru dapat melaksanakan tugas secara efektif dan berkelanjutan.

Tantangan lain yang dihadapi dunia pendidikan adalah meningkatnya kebutuhan peserta didik terhadap layanan pembelajaran yang lebih personal dan adaptif. Guru sering menghadapi siswa dengan latar belakang dan kemampuan yang beragam, sehingga membutuhkan upaya ekstra dalam menyiapkan strategi pembelajaran. Situasi ini menegaskan pentingnya motivasi kerja dan lingkungan sekolah yang kondusif untuk menjaga kualitas kinerja guru dalam menghadapi berbagai tuntutan tersebut.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah bahwa dalam pembelajaran guru wajib menggunakan sumber belajar. Media pembelajaran merupakan alat bantu yang berfungsi untuk menjelaskan sebagian dari keseluruhan program pembelajaran. Materi pembelajaran akan lebih mudah dan jelas jika dalam pembelajaran menggunakan media pembelajaran. Masih ada sebagian besar guru yang belum terbiasa menggunakan media yang tersedia secara optimal.

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan no. 22 tahun 2016 dinyatakan bahwa proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik.

Banyak guru yang mengeluh karirnya tidak beranjak lebih baik dengan menyalahkan budaya organisasi dan lingkungan kerja. Tentu ada perasaan tidak

puas dalam diri. Menurut saya rendahnya motivasi kerja yang terjadi hampir di setiap sekolah ini memberi pengaruh yang cukup terhadap kinerja masing – masing guru.

Tenaga pendidik profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, tetapi mampu memotivasi siswa, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan juga secara konsisten menjadi salah satu faktor terpenting dari mutu pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan mutu sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan mutu sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih bermutu antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan system evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pemberian pendidikan dan pelatihan bagi guru.

Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu guru namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis seorang guru. Terpenuhinya kebutuhan guru, minimal kebutuhan pokoknya, guru lebih fokus dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan profesinya.

Dalam Undang – undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20/2003 Bab IX pasal 39, dinyatakan bahwa :

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelola, pengembang, pengawas, dan pelayan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi.

Namun sepertinya pihak yang berkepentingan mengawasi masalah ini seperti kepala sekolah, pengawas sekolah, dinas pendidikan terkesan cuek dan tutup mata dengan keadaan seperti ini.

Inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI SEKOLAH TARUNA MANDIRI PAMULANG”

1.2 Tembatasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah, fokus penelitian dibatasi pada analisis pengaruh motivasi dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Taruna Mandiri Pamulang. Penelitian hanya melibatkan guru yang aktif mengajar dengan pengalaman minimal satu tahun. Variabel yang dikaji meliputi motivasi sebagai variabel independen, lingkungan sekolah sebagai variabel independen kedua, serta kinerja guru sebagai variabel dependen sekaligus variabel

intervening.

1. Lingkup Lokasi Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan di lingkungan Sekolah Taruna Mandiri Pamulang, sehingga hasilnya tidak digeneralisasi untuk sekolah lain.

2. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah guru-guru aktif yang mengajar di Sekolah Taruna Mandiri Pamulang, baik guru tetap maupun tidak tetap yang telah mengajar minimal satu tahun.

3. Variabel yang Diteliti

- Motivasi kerja guru sebagai variabel independen (X_1)
- Lingkungan sekolah sebagai variabel independen kedua (X_2)
- Kinerja guru sebagai variabel dependen (Y)

Kinerja guru juga diposisikan sebagai variabel intervening antara motivasi dan lingkungan sekolah terhadap hasil kinerja secara keseluruhan.

1.3 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Taruna Mandiri Pamulang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di sekolah tersebut?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui peran variabel intervening?

4. Apakah lingkungan sekolah memengaruhi kinerja guru melalui variabel intervening?
5. Seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan sekolah secara simultan terhadap kinerja guru?

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru.
3. Mengidentifikasi pengaruh simultan motivasi dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru.
4. Menguji peran kinerja guru sebagai variabel intervening.

1.5 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memperkaya kajian ilmiah terkait motivasi kerja, lingkungan sekolah, dan kinerja guru, serta memperkuat pemahaman mengenai peran variabel intervening dalam model manajemen pendidikan.

- a. Teori motivasi kerja dalam konteks pendidikan
- b. Teori lingkungan kerja sekolah sebagai faktor eksternal yang memengaruhi perilaku kerja guru.
- c. Peran variabel intervening (kinerja guru) dalam menjembatani pengaruh

faktor motivasi dan lingkungan terhadap hasil pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Pihak Sekolah Taruna Mandiri Pamulang

- Memberikan gambaran empiris tentang pentingnya membangun lingkungan sekolah yang kondusif dan memotivasi guru dalam meningkatkan kinerja mereka.
- Dapat dijadikan sebagai dasar dalam perumusan kebijakan internal terkait sistem penghargaan, pembinaan, dan peningkatan kesejahteraan guru.
- Memberi masukan dalam pengelolaan sumber daya manusia agar lebih fokus pada pendekatan berbasis motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung.

b) 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 optima

c) 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.

d) **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 dilingkungan Sekolah. 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. **Bagian 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 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mempertahankan perilaku tertentu agar mencapai tujuan yang dianggap penting. Dalam konteks kerja, motivasi menjadi energi internal yang menggerakkan individu untuk memberikan usaha terbaik sesuai tuntutan organisasi. Dorongan ini dapat berasal dari kebutuhan pribadi, penghargaan, kondisi lingkungan, maupun keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan membawa manfaat. Dengan demikian, motivasi tidak hanya mempengaruhi arah perilaku, tetapi juga intensitas serta ketekunan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

Motivasi juga dapat dipahami sebagai kekuatan yang membangkitkan keinginan seseorang untuk bekerja lebih efektif. Guru yang memiliki motivasi kuat biasanya menunjukkan keterlibatan lebih tinggi dalam proses pembelajaran serta memiliki keyakinan bahwa setiap upaya yang dilakukan memberikan kontribusi bagi keberhasilan siswa. Motivasi muncul ketika individu merasakan adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan tuntutan pekerjaan, sehingga mereka terdorong untuk bekerja secara konsisten meskipun menghadapi kendala atau tekanan.

Dalam dunia pendidikan, motivasi menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi kualitas kerja guru. Semakin besar motivasi yang dimiliki, semakin tinggi komitmen guru terhadap tugas profesionalnya. Guru yang termotivasi tidak hanya fokus pada penyampaian materi, tetapi juga pada penciptaan pengalaman belajar yang bermakna. Karena itu, sekolah perlu menciptakan kondisi yang mendukung munculnya motivasi, baik melalui penghargaan, lingkungan kerja kondusif, maupun kesempatan pengembangan diri.

Motivasi pada dasarnya merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Mangkunegara menjelaskan bahwa motivasi adalah kondisi psikologis yang menggerakkan seseorang untuk melakukan aktivitas secara terarah. Sementara itu, Mathis dan Jackson melihat motivasi sebagai dorongan internal yang memengaruhi seseorang untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai kombinasi dorongan pribadi, kebutuhan, dan tujuan yang membimbing seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Hasibuan menegaskan bahwa motivasi merupakan proses manajemen yang bertujuan menggerakkan potensi karyawan agar bekerja secara optimal. Motivasi dapat berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan berprestasi dan pencapaian pribadi, maupun dari luar, seperti penghargaan, fasilitas, dan supervisi. Robbins juga memandang motivasi sebagai kesediaan seseorang untuk mengerahkan usaha maksimal berdasarkan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu.

Secara keseluruhan, motivasi merupakan faktor kunci yang memengaruhi kualitas kerja seseorang. Ketika kebutuhan dasar dan psikologis terpenuhi, individu cenderung bekerja dengan lebih produktif, kreatif, dan konsisten. Oleh karena itu, memahami motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan.

Selain itu, motivasi sering dikaitkan dengan harapan dan nilai yang dipercaya individu. Teori harapan menyatakan bahwa seseorang akan berusaha lebih keras apabila ia meyakini bahwa tindakannya menghasilkan hasil yang bermanfaat. Bagi guru, keyakinan bahwa usaha mengajar akan membawa perubahan positif pada siswa menjadi pendorong penting dalam meningkatkan semangat kerja.

Motivasi juga dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap makna dan tujuan pekerjaannya. Guru yang merasa bahwa pekerjaannya memiliki dampak sosial yang tinggi biasanya menunjukkan komitmen lebih besar dibandingkan mereka yang tidak merasakan makna tersebut. Perasaan berharga dan bermanfaat inilah yang sering menjadi fondasi utama dalam mempertahankan motivasi kerja yang kuat.

2.1.2 Tujuan Motivasi

Tujuan utama pemberian motivasi adalah meningkatkan kesiapan dan kesediaan individu untuk bekerja dengan optimal. Motivasi berfungsi menumbuhkan semangat kerja, menciptakan rasa percaya diri, serta memacu guru untuk terus meningkatkan kemampuan profesionalnya. Dalam organisasi pendidikan,

motivasi membantu menjaga stabilitas kinerja guru agar tetap konsisten dan selaras dengan visi sekolah. Melalui motivasi yang tepat, guru dapat mempertahankan energi positif dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Motivasi juga bertujuan memperkuat loyalitas serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga tempat seseorang bekerja. Ketika guru merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab. Selain itu, motivasi dapat mengurangi tingkat absensi, meningkatkan kedisiplinan, dan memperbaiki kualitas hubungan antarwarga sekolah. Dengan demikian, motivasi bukan hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga bagi keberlangsungan organisasi.

Selain meningkatkan produktivitas, motivasi memiliki tujuan untuk memfasilitasi perubahan perilaku menuju kinerja yang lebih efektif. Guru yang termotivasi lebih terbuka terhadap inovasi dan lebih berani mencoba strategi baru dalam pembelajaran. Hal ini penting karena dinamika dunia pendidikan menuntut guru untuk selalu beradaptasi. Oleh sebab itu, motivasi menjadi fondasi utama dalam mewujudkan kualitas kerja yang berkelanjutan.

Motivasi diberikan tidak hanya untuk meningkatkan semangat kerja, tetapi juga untuk menumbuhkan kepuasan, disiplin, dan tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas. Selain itu, motivasi juga berfungsi memperkuat komitmen guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Ketika guru merasa dihargai dan mendapatkan dukungan dari pihak sekolah, mereka lebih terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan unsur penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut Wibowo tujuan motivasi (2017:16) “Pemberian motivasi tidak hanya untuk mendorong semangat kerja pegawai saja. Berikut merupakan beberapa tujuan pemberian motivasi, antara lain:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya”.

2.1.3 Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis utama, yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri seseorang, seperti keinginan untuk berkembang, perasaan puas saat mengajar, dan dorongan untuk mencapai prestasi. Guru yang memiliki motivasi intrinsik biasanya tetap bersemangat meskipun tidak ada hadiah atau tuntutan tertentu, karena mereka menikmati proses dan memahami nilai penting dari pekerjaan tersebut.

Sebaliknya, motivasi ekstrinsik berasal dari faktor luar, seperti gaji, penghargaan, insentif, supervisi, dan penilaian kinerja. Dalam konteks sekolah, motivasi ekstrinsik dapat berupa tunjangan profesi, pujian dari pimpinan, ataupun

kesempatan mengikuti pelatihan. Motivasi jenis ini membantu memperkuat dorongan kerja, terutama ketika guru menghadapi kesulitan atau beban tugas yang tinggi. Kedua jenis motivasi ini saling melengkapi dan perlu dikelola secara seimbang.

Selain pembagian tersebut, beberapa ahli membagi motivasi menjadi motivasi positif dan negatif. Motivasi positif diberikan melalui penghargaan atau pengakuan atas prestasi, sedangkan motivasi negatif berbentuk sanksi atau teguran untuk memperbaiki perilaku. Meskipun motivasi negatif dapat efektif dalam situasi tertentu, penggunaan motivasi positif lebih dianjurkan karena dapat membangun hubungan kerja yang sehat dan menghasilkan perubahan perilaku jangka panjang.

Hasibuan membedakan motivasi menjadi dua kategori utama, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif berupa penghargaan atau insentif yang diberikan kepada individu berprestasi, sehingga meningkatkan dorongan untuk terus bekerja lebih baik. Adapun motivasi negatif berupa sanksi atau hukuman, yang dalam situasi tertentu dapat mendorong individu untuk memperbaiki perilaku meskipun tidak ideal digunakan dalam jangka panjang.

Pada praktiknya, kedua jenis motivasi ini perlu digunakan secara seimbang sesuai konteks. Motivasi positif lebih efektif membangun kesadaran dan semangat jangka panjang, sedangkan motivasi negatif hanya bersifat korektif dan sementara. Herzberg kemudian memperluas konsep ini melalui pemisahan antara motivator dan hygiene factor. Motivator termasuk pencapaian, pengakuan, dan peluang berkembang, yang berfungsi meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu,

hygiene factor seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal hanya mencegah ketidakpuasan, tetapi belum tentu meningkatkan motivasi secara signifikan.

Pendekatan lain dalam memahami jenis motivasi adalah membedakannya menjadi motivasi jangka pendek dan jangka panjang. Motivasi jangka pendek biasanya dipengaruhi situasi tertentu, seperti tugas mendesak atau evaluasi tahunan. Sementara itu, motivasi jangka panjang terbentuk melalui nilai, komitmen, dan tujuan profesional guru dalam membangun karier pendidikan.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup kebutuhan fisik, keinginan untuk dihargai, minat pribadi, serta keyakinan terhadap kemampuan diri. Guru yang merasa kompeten dan memiliki tujuan jelas cenderung memiliki motivasi lebih kuat. Sementara itu, faktor eksternal meliputi kondisi kerja, kepemimpinan, fasilitas, hubungan interpersonal, dan sistem penghargaan.

Dalam konteks pendidikan, dukungan kepala sekolah menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi guru. Kepemimpinan yang komunikatif, adil, dan memberi ruang kreativitas dapat meningkatkan semangat kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang harmonis, fasilitas memadai, serta beban kerja yang proporsional juga membantu menumbuhkan motivasi. Ketika faktor pendukung ini terpenuhi, guru merasa lebih dihargai dan memiliki kesiapan untuk bekerja secara optimal.

Faktor pengalaman dan tahap perkembangan karier juga memengaruhi tingkat motivasi. Guru yang telah lama mengajar cenderung memiliki motivasi berbeda dengan guru yang baru mulai berkarier. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan motivasi harus dilakukan secara adaptif. Dengan menyesuaikan strategi motivasi pada karakter dan kebutuhan individu, sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Herzberg menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yakni faktor pendorong (motivator) dan faktor pemelihara (hygiene). Faktor pendorong berasal dari aspek intrinsik, seperti prestasi, tanggung jawab, dan peluang berkembang. Faktor pemelihara terkait aspek ekstrinsik seperti keamanan kerja, hubungan interpersonal, kondisi lingkungan kerja, dan kebijakan organisasi. Jika faktor pemelihara tidak terpenuhi, individu akan mengalami ketidakpuasan. Namun, untuk mendorong seseorang bekerja lebih baik, faktor motivator harus ditingkatkan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan kedua jenis faktor ini secara bersamaan.

Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2017:177) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

1. Faktor pendukung

Faktor ini disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

a. Prestasi yang diraih (Achievement).

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk serta energi yang dimilikinya demi mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan.

b. Tanggung jawab (Responsibility).

Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

c. Kepuasan kerja itu sendiri (The Work It Self)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (the steady-state theory of job satisfaction) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2. Faktor penghambat

Faktor ini disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini juga disebut dengan *hygiene* faktor merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan.

Faktor ini disebut *disatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

a) Keamanan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan kerja akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

b) Kondisi kerja yang tidak kondusif

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja yang kondusif akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

c) Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis.

Dengan demikian apabila karyawan tidak memiliki hubungan yang baik kepada anggota organisasi lainnya akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

2.1.5 Teori – Teori Motivasi

Teori motivasi memberikan dasar konseptual untuk memahami bagaimana dorongan kerja terbentuk dan memengaruhi perilaku seseorang. Salah satu teori paling dikenal adalah hierarki kebutuhan Maslow, yang menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Dalam konteks guru, pemenuhan kebutuhan dasar seperti

keamanan kerja dan kesejahteraan menjadi fondasi sebelum mereka mampu mencapai tingkat kinerja optimal yang menuntut kreativitas dan profesionalisme. Teori ini membantu sekolah memahami pentingnya pemenuhan kebutuhan dasar sebagai langkah awal menciptakan motivasi kerja yang stabil.

Selain teori Maslow, teori ERG yang dikembangkan Alderfer merangkum kebutuhan manusia menjadi tiga kategori: eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan. Teori ini menekankan bahwa ketiga kebutuhan tersebut tidak selalu berurutan, melainkan dapat muncul secara bersamaan sesuai kondisi psikologis individu. Bagi guru, kebutuhan eksistensi terkait dengan kesejahteraan dan keamanan kerja, sementara kebutuhan hubungan muncul melalui interaksi sosial dengan rekan kerja dan siswa. Kebutuhan pertumbuhan tercermin dari keinginan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan dan pengalaman profesional.

McClelland mengembangkan teori motivasi berdasarkan kebutuhan berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Guru yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung berusaha memberikan hasil terbaik dalam pengajaran dan aktif mencari cara baru untuk meningkatkan proses belajar. Sementara itu, kebutuhan afiliasi mendorong guru untuk menjalin hubungan harmonis, baik dengan rekan kerja maupun siswa. Adapun kebutuhan kekuasaan muncul dalam bentuk kemampuan mengarahkan kelas serta mengambil peran kepemimpinan dalam kegiatan sekolah. Teori ini membantu memahami perbedaan motivasi guru berdasarkan kecenderungan pribadi masing-masing.

Herzberg menawarkan teori dua faktor yang membedakan antara faktor motivator dan faktor hygiene. Faktor motivator meliputi pencapaian, pengakuan, dan kesempatan berkembang yang dapat meningkatkan kepuasan serta dorongan kerja. Sementara itu, faktor hygiene seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal tidak meningkatkan motivasi secara langsung, tetapi ketidakhadirannya dapat menyebabkan ketidakpuasan. Dalam lingkungan sekolah, kedua faktor ini perlu dikelola bersama agar guru dapat bekerja dengan nyaman sekaligus berkembang secara profesional.

Teori harapan dari Vroom menekankan bahwa motivasi ditentukan oleh keyakinan seseorang bahwa usaha yang mereka keluarkan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut memberikan hasil sesuai harapan. Bagi guru, motivasi meningkat ketika mereka yakin bahwa upaya dalam mengajar akan membawa dampak positif terhadap siswa dan mendapatkan pengakuan dari pimpinan sekolah. Dengan demikian, teori ini menekankan pentingnya kejelasan sistem penghargaan dan umpan balik dalam meningkatkan motivasi kerja.

2.1.6 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang membuat seseorang bersedia mengeluarkan tenaga, waktu, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai tujuan organisasi. Dalam dunia pendidikan, motivasi kerja menjadi faktor penentu kualitas pembelajaran yang diberikan oleh guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi biasanya menunjukkan disiplin, tanggung jawab, serta komitmen yang kuat terhadap keberhasilan siswa.

Selain itu, motivasi kerja mencerminkan sejauh mana individu merasa terhubung dengan pekerjaannya. Guru yang meyakini bahwa tugas mereka memberikan manfaat bagi perkembangan peserta didik akan cenderung bekerja dengan lebih antusias dan kreatif. Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh persepsi terhadap lingkungan kerja dan kesempatan berkembang yang disediakan oleh sekolah. Ketika guru merasa dihargai dan diberi ruang untuk belajar, motivasi mereka meningkat secara signifikan.

Motivasi kerja juga terkait dengan kesiapan mental untuk beradaptasi dengan tantangan dan perubahan. Dalam konteks pendidikan modern yang sarat teknologi dan pembaruan kurikulum, guru membutuhkan motivasi kerja yang stabil agar mampu menyesuaikan diri. Oleh karena itu, sekolah harus memastikan bahwa sistem pendukung seperti supervisi, pelatihan, dan fasilitas benar-benar mampu menumbuhkan motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

2.1.7 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja mencakup berbagai aspek yang terlihat dari perilaku individu saat melaksanakan tugas. Salah satu indikator utama adalah semangat kerja, yang tercermin dari antusiasme guru dalam mengajar, menyiapkan perangkat pembelajaran, serta mengikuti kegiatan sekolah. Semangat ini menunjukkan adanya dorongan internal yang kuat untuk memberikan kontribusi bagi proses pendidikan.

Ketika guru bekerja dengan penuh energi, mereka cenderung menghasilkan pembelajaran yang lebih efektif dan menarik. Indikator berikutnya adalah inisiatif, yaitu kemampuan guru untuk bertindak tanpa menunggu instruksi

langsung. Guru dengan inisiatif tinggi akan mencari solusi atas permasalahan pembelajaran, membuat media kreatif, dan meningkatkan kualitas proses belajar secara mandiri. Inisiatif ini menunjukkan adanya motivasi intrinsik yang menggerakkan individu untuk terus memperbaiki diri. Sikap ini sangat penting dalam lingkungan pendidikan yang menuntut inovasi dan adaptasi berkelanjutan.

Tanggung jawab juga menjadi indikator penting motivasi kerja. Guru yang memiliki tanggung jawab tinggi akan menyelesaikan tugas tepat waktu, mengikuti standar profesional, dan menjaga kehadiran secara konsisten. Mereka juga lebih peduli terhadap hasil belajar siswa dan berupaya memberikan layanan pendidikan terbaik. Selain itu, kemauan untuk berkembang menjadi indikator yang tidak kalah penting. Guru yang termotivasi aktif mengikuti pelatihan, mencari referensi, dan memperbarui strategi pembelajaran sesuai kebutuhan siswa.

Indikator terakhir adalah komitmen terhadap tujuan organisasi. Guru yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan keterikatan emosional terhadap sekolah tempat mereka bekerja. Mereka berusaha menyelaraskan tugas pribadi dengan visi dan misi sekolah. Komitmen ini terlihat dari kesediaan terlibat dalam kegiatan sekolah serta sikap positif dalam menjalankan tugas tambahan. Dengan komitmen yang kuat, kinerja guru cenderung stabil dan berkontribusi terhadap perkembangan sekolah secara keseluruhan.

2.1.8 Asas-Asas Motivasi

Asas motivasi merupakan prinsip dasar yang digunakan untuk menumbuhkan semangat dan keterlibatan individu dalam organisasi. Salah satu asas penting adalah asas mengikutsertakan, yaitu memberikan kesempatan kepada

guru untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Ketika guru merasa pendapat mereka dihargai, tumbuh rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap program sekolah. Asas ini membantu meningkatkan moral kerja dan memperkuat hubungan antara pimpinan dan guru.

Asas komunikasi juga memiliki peran penting dalam membangun motivasi kerja. Informasi mengenai tujuan sekolah, prosedur kerja, dan harapan pimpinan harus disampaikan secara jelas agar guru dapat bekerja dengan arah yang tepat. Komunikasi yang baik membantu mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, komunikasi yang terbuka menumbuhkan rasa dihargai karena guru merasa dianggap sebagai bagian penting dari organisasi.

Asas berikutnya adalah pengakuan, yaitu pemberian penghargaan atas usaha dan prestasi yang dicapai guru. Pengakuan yang diberikan secara tulus dapat meningkatkan rasa percaya diri dan mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya. Penghargaan tidak harus berupa materi; pujian di hadapan umum atau apresiasi sederhana pun dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja.

Asas wewenang yang didelegasikan menjelaskan pentingnya memberikan ruang kepada guru untuk mengambil keputusan sesuai bidang tugasnya. Delegasi wewenang menunjukkan kepercayaan pimpinan terhadap kemampuan guru, sehingga mendorong mereka bekerja lebih mandiri dan kreatif. Selain itu, asas perhatian timbal balik menekankan bahwa hubungan kerja harus saling menguntungkan. Ketika sekolah memenuhi kebutuhan guru, maka guru akan memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan sekolah.

2.1.9 Dimensi dalam Motivasi Kerja

Dimensi motivasi kerja mencerminkan aspek-aspek yang memengaruhi dorongan seseorang dalam menjalankan tugas. Salah satu dimensi penting adalah kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan individu untuk mencapai hasil terbaik. Guru yang memiliki kebutuhan ini akan berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran dan merasa puas ketika berhasil membantu siswa mencapai tujuan belajar. Dimensi ini berkaitan erat dengan kreativitas dan inovasi dalam mengajar.

Dimensi berikutnya adalah kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk diterima dan dihargai oleh lingkungan sosial. Guru yang memiliki kebutuhan afiliasi tinggi biasanya aktif menjalin hubungan harmonis dengan rekan kerja dan siswa. Mereka lebih mudah berkolaborasi dan bekerja dalam tim, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas pembelajaran. Lingkungan sekolah yang positif akan mendukung pemenuhan kebutuhan ini secara optimal.

Dimensi terakhir adalah kebutuhan akan kekuasaan, yang tidak selalu berkaitan dengan dominasi, tetapi lebih pada kemampuan memengaruhi dan mengarahkan orang lain. Dalam konteks sekolah, kebutuhan ini terlihat dari kemampuan guru mengelola kelas, memimpin kegiatan sekolah, atau mengambil peran penting dalam program akademik. Kebutuhan kekuasaan yang dikelola secara positif dapat meningkatkan motivasi dan memperkuat peran guru sebagai agen perubahan.

Mc. Clelland (dalam Hasibuan, 2015:162) mengemukakan teorinya yaitu *Mc. Clelland Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc.

Clelland. Bahwa hal-hal yang memotivasi atau indikator motivasi seseorang adalah:

- a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement* = n Ach)
merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal.
- b) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation* = n Af)
Kebutuhan akan afiliasi ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat kerja seseorang. Oleh karena itu akan merangsang bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:
- c) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
- d) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
- e) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
- f) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

Seseorang karena kebutuhan akan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Jadi, seseorang termotivasi oleh kebutuhan akan afiliasi ini.

- a) Kebutuhan akan kekuasaan (*n pow*)
Kebutuhan akan kekuasaan (*n pow*) merupakan daya penggerak yang memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi

mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

2.2 Lingkungan Sekolah

2.2.1 Pengertian Lingkungan Sekolah

Lingkungan sekolah merupakan seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi proses belajar mengajar. Menurut beberapa ahli, lingkungan sekolah mencakup suasana kerja, hubungan sosial, fasilitas pendidikan, serta manajemen organisasi yang mengatur aktivitas di sekolah. Lingkungan yang baik menyediakan rasa aman, nyaman, dan mendukung produktivitas guru dalam menjalankan tugas.

Lingkungan sekolah bukan hanya bangunan atau sarana fisik, tetapi juga mencakup budaya kerja dan atmosfer emosional yang terbentuk dari interaksi di dalamnya. Ketika hubungan antar-guru harmonis dan kepemimpinan berjalan efektif, sekolah dapat menciptakan suasana belajar yang kondusif. Lingkungan seperti ini sangat penting karena menentukan bagaimana guru merespons tugas dan tanggung jawabnya.

Lingkungan sekolah tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga melibatkan interaksi sosial dan iklim emosional yang tercipta dari hubungan antara guru, siswa, dan pimpinan. Ketika hubungan antarwarga sekolah berlangsung harmonis, muncul rasa saling menghargai dan bekerja sama, yang dapat meningkatkan suasana kerja positif. Sebaliknya, lingkungan yang penuh

tekanan atau konflik dapat menurunkan motivasi dan kinerja guru. Oleh karena itu, lingkungan sekolah memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pendidikan.

Selain itu, lingkungan sekolah juga berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Guru yang bekerja dalam kondisi yang sehat dan positif biasanya memiliki semangat lebih besar dalam mengajar. Sebaliknya, lingkungan yang penuh konflik, fasilitas kurang memadai, atau komunikasi buruk dapat menurunkan motivasi dan kualitas kinerja guru.

2.2.2 Unsur – Unsur Lingkungan Sekolah

Salah satu unsur penting dalam lingkungan sekolah adalah kondisi fisik, seperti ruang kelas yang nyaman, fasilitas pendukung pembelajaran, dan kebersihan lingkungan. Kondisi fisik yang baik dapat meningkatkan kenyamanan guru sehingga mereka lebih fokus dalam menjalankan tugas. Fasilitas yang lengkap juga membantu guru menyampaikan materi secara efektif.

Unsur kedua adalah lingkungan sosial, yaitu interaksi antar-guru, hubungan dengan siswa, komunikasi dengan pimpinan, serta dukungan dari tenaga kependidikan. Hubungan sosial yang baik menciptakan rasa kebersamaan dan mengurangi stres kerja. Guru yang mendapatkan dukungan sosial biasanya lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan melaksanakan pembelajaran. Unsur ketiga yaitu lingkungan akademik, mencakup budaya belajar, kebijakan kurikulum, serta standar mutu pendidikan. Sekolah dengan budaya akademik yang kuat biasanya mendorong guru untuk terus berkembang melalui inovasi

pembelajaran, penelitian tindakan kelas, dan evaluasi berkelanjutan

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Sekolah.

Faktor kepemimpinan merupakan salah satu elemen utama yang menentukan baik-buruknya lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang komunikatif, adil, dan visioner mampu membangun suasana kerja yang positif dan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik. Kepemimpinan yang buruk dapat menurunkan produktivitas dan menyebabkan konflik antar-personel.

Faktor lainnya adalah kebijakan organisasi, seperti pembagian tugas, evaluasi kinerja, penyediaan pelatihan, serta mekanisme penghargaan. Kebijakan yang jelas memberikan rasa keadilan dan membantu guru memahami peran masing-masing dalam mencapai tujuan sekolah. Kebijakan yang tidak konsisten dapat menimbulkan kebingungan dan menurunkan semangat kerja.

Faktor berikutnya adalah dukungan fasilitas dan sarana. Sekolah yang berinvestasi pada teknologi, buku ajar, media pembelajaran, dan ruang belajar yang nyaman memberikan kesempatan lebih besar bagi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Fasilitas berpengaruh langsung terhadap kreativitas dan efektivitas kerja guru.

Faktor terakhir adalah budaya kerja yang berkembang di sekolah. Budaya kerja mencakup nilai, kebiasaan, serta etos kerja yang dianut oleh seluruh warga sekolah. Budaya kerja yang positif mendorong guru untuk saling mendukung, terbuka terhadap inovasi, dan menjaga disiplin kerja. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif dapat menciptakan suasana tidak sehat yang menurunkan kinerja. Oleh karena itu, pembentukan budaya kerja yang kuat sangat diperlukan untuk

menciptakan lingkungan sekolah yang berkualitas.

2.2.4 Pentingnya Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan sekolah yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kenyamanan guru saat bekerja. Ketika guru merasa dihargai dan bekerja dalam suasana positif, mereka lebih bersemangat menjalankan tugas. Sebaliknya, lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran.

Selain itu, lingkungan sekolah yang kondusif memudahkan guru untuk berkolaborasi, bertukar ide, serta menyelesaikan masalah secara bersama-sama. Kolaborasi ini penting dalam menciptakan inovasi pembelajaran dan menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum. Dalam jangka panjang, lingkungan yang sehat akan menghasilkan guru yang stabil secara emosional dan profesional.

Lingkungan sekolah yang positif juga berperan dalam membangun stabilitas emosional guru. Ketika guru bekerja dalam suasana yang harmonis, dukungan sosial dari rekan kerja membantu mereka mengatasi tekanan dan beban administrasi. Kondisi ini membuat guru lebih mampu mempertahankan fokus, menjaga keseimbangan psikologis, serta melakukan proses pembelajaran dengan kualitas yang konsisten dari waktu ke waktu.

Selain itu, lingkungan sekolah yang sehat menciptakan iklim kolaboratif yang mendorong guru saling bertukar ide, berbagi pengalaman, dan mengembangkan inovasi pembelajaran. Kesempatan berkolaborasi memberi ruang bagi guru untuk memperkaya strategi mengajar dan meningkatkan

profesionalisme. Dalam jangka panjang, lingkungan kolaboratif menjadi fondasi bagi peningkatan mutu sekolah secara menyeluruh.

2.3. Kinerja Guru

2.3.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru menggambarkan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional sesuai standar yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya mencakup kemampuan mengajar, tetapi juga perencanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan diri. Guru yang berkinerja tinggi mampu menciptakan pengalaman belajar yang bermakna bagi siswa.

Kinerja guru juga dapat dilihat dari kemampuan manajerial dalam mengelola kelas. Guru yang mampu mengatur waktu, mengendalikan disiplin, serta membangun interaksi positif dengan siswa biasanya menunjukkan performa lebih baik. Oleh karena itu, kinerja guru mencerminkan keseluruhan kualitas kerja, bukan hanya aspek akademiknya.

Kinerja guru juga dapat dilihat dari kemampuan manajerial dalam mengelola kelas. Guru yang mampu mengatur waktu, mengendalikan disiplin, serta membangun interaksi positif dengan siswa biasanya menunjukkan performa lebih baik. Oleh karena itu, kinerja guru mencerminkan keseluruhan kualitas kerja, bukan hanya aspek akademiknya.

Selain aspek teknis mengajar, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan interpersonal yang mereka miliki. Guru yang mampu membangun hubungan positif dengan siswa cenderung lebih berhasil menciptakan suasana kelas yang nyaman dan produktif. Interaksi yang baik meningkatkan motivasi

belajar siswa dan menjadi cerminan kualitas kinerja guru dalam menjalankan peran sebagai pendidik.

Kinerja guru juga berhubungan dengan kemampuan mereka dalam mengevaluasi perkembangan peserta didik secara berkelanjutan. Guru yang berkinerja tinggi menggunakan berbagai instrumen penilaian, melakukan refleksi terhadap hasil belajar, serta menerapkan tindak lanjut yang sesuai. Proses evaluasi ini membantu memastikan bahwa tujuan pembelajaran tercapai dan kebutuhan belajar siswa terpenuhi secara optimal.

2.3.2 Indikator Kinerja Guru.

Indikator kinerja guru dapat dilihat dari kualitas persiapan mengajar, kemampuan mengelola kelas, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, serta inovasi yang ditampilkan dalam proses pembelajaran. Guru yang sering menghadirkan media kreatif atau strategi baru biasanya memiliki kinerja lebih tinggi. Salah satu indikator penting kinerja guru adalah kemampuan dalam mengembangkan perangkat pembelajaran yang sistematis, seperti silabus, RPP, dan media ajar yang relevan. Guru yang berkinerja baik tidak hanya menyusun dokumen secara formal, tetapi memastikan isi perangkat tersebut benar-benar digunakan dalam praktik mengajar. Keselarasan antara perencanaan dan pelaksanaan menjadi tanda bahwa guru mampu bekerja secara profesional dan terukur.

Selain itu, hasil belajar siswa juga menjadi cerminan kinerja guru. Siswa yang aktif, memiliki pemahaman baik, serta menunjukkan peningkatan prestasi biasanya dipengaruhi oleh pembelajaran berkualitas dari guru. Oleh karena itu, kinerja guru memiliki dampak langsung pada output pendidikan. Indikator

berikutnya adalah kualitas guru dalam melakukan penilaian autentik terhadap hasil belajar siswa. Guru yang memiliki kinerja tinggi mampu memilih instrumen evaluasi yang tepat, menganalisis data perkembangan siswa, dan memberikan umpan balik yang membangun. Kemampuan ini menunjukkan bahwa guru tidak hanya fokus pada penyampaian materi, tetapi juga tanggap terhadap kebutuhan siswa secara individual dan kelompok.

Kemampuan guru dalam mengelola komunikasi efektif dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja juga menjadi indikator penting kinerja. Guru yang berkomunikasi dengan baik lebih mudah membangun kepercayaan, mengurangi konflik, dan menciptakan iklim belajar yang kondusif. Komunikasi yang baik mencerminkan kesiapan guru dalam menjalankan fungsi sosial sekaligus menunjukkan tingkat profesionalisme dalam lingkungan sekolah.

Indikator selanjutnya adalah sejauh mana guru menunjukkan komitmen terhadap tugas non-pembelajaran, seperti kegiatan sekolah, rapat, program pengembangan diri, dan administrasi pendidikan. Guru yang berkinerja tinggi tidak hanya fokus pada kegiatan mengajar, tetapi juga aktif terlibat dalam kegiatan organisasi sekolah. Partisipasi tersebut mencerminkan dedikasi dan menunjukkan bahwa guru berperan sebagai bagian penting dari perkembangan institusi.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Faktor yang memengaruhi kinerja guru sangat beragam, mulai dari motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, hingga kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi yang kuat dapat mendorong guru bekerja dengan penuh semangat.

Lingkungan kerja yang nyaman membuat guru mampu fokus dan bebas dari tekanan berlebih.

Faktor pribadi seperti usia, pengalaman, dan tingkat pendidikan juga memengaruhi kualitas kinerja. Guru yang memiliki pengalaman panjang biasanya lebih matang dalam pengelolaan kelas. Faktor organisasi seperti pelatihan, supervisi, dan pemberian penghargaan turut memperkuat kinerja guru.

2.3.4 Hubungan Motivasi ,Lingkungan Sekolah dengan Kinerja Guru

Motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru karena menjadi pendorong utama perilaku kerja. Guru yang termotivasi cenderung menunjukkan antusiasme lebih tinggi. Sementara itu, lingkungan sekolah yang mendukung memberikan ruang bagi guru untuk berkembang dan bekerja lebih nyaman.

Kedua variabel ini berinteraksi dan mempengaruhi kinerja secara simultan. Motivasi tanpa lingkungan yang baik tidak akan efektif, begitu juga lingkungan yang baik tidak maksimal jika guru tidak memiliki dorongan internal. Oleh karena itu, kinerja guru dapat meningkat apabila motivasi dan lingkungan sekolah berjalan seimbang.

Motivasi kerja yang kuat akan lebih efektif apabila didukung oleh lingkungan sekolah yang kondusif. Guru yang memiliki dorongan internal namun bekerja pada lingkungan yang penuh tekanan cenderung mengalami kelelahan emosional. Karena itu, kinerja optimal hanya dapat tercapai ketika motivasi pribadi didukung oleh fasilitas yang memadai, budaya kerja positif, dan hubungan interpersonal yang harmonis di lingkungan sekolah.

Interaksi antara motivasi dan lingkungan sekolah juga memengaruhi cara guru merespons tantangan pembelajaran. Guru yang termotivasi akan memanfaatkan lingkungan yang baik untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dalam lingkungan kerja yang lemah dapat menyebabkan guru kurang aktif, kurang inovatif, dan kesulitan meraih prestasi kinerja yang diharapkan dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru akan lebih stabil ketika motivasi kerja dan lingkungan sekolah sejalan mendukung perkembangan profesional. Motivasi mendorong guru berusaha lebih keras, sementara lingkungan yang sehat memberikan ruang bagi guru untuk belajar, berkolaborasi, dan meningkatkan kompetensi. Sinergi kedua hal ini menjadi kunci untuk menciptakan guru yang produktif, adaptif, dan berkinerja tinggi dalam menghadapi tuntutan pendidikan modern.

2.4 Penelitian Relevan

Penelitian relevan merupakan kajian terhadap hasil-hasil penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan variabel dalam penelitian ini. Kajian ini bertujuan memberikan gambaran mengenai temuan terdahulu, memperkuat landasan teoritis, serta menunjukkan posisi penelitian saat ini di antara penelitian lain. Dengan menelaah penelitian relevan, peneliti dapat melihat kesenjangan penelitian, membandingkan hasil, serta mengidentifikasi aspek-aspek yang belum banyak dikaji. Karena itu, penelitian relevan menjadi bagian penting dalam penyusunan kerangka konseptual.

Salah satu penelitian yang berkaitan adalah studi yang meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah. Hasil penelitian

tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan dalam menentukan kualitas kinerja guru, terutama dalam kemampuan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Penelitian ini mempertegas bahwa motivasi bukan hanya faktor pendukung, tetapi merupakan elemen utama yang mempengaruhi hasil kerja guru di lingkungan pendidikan. Temuan tersebut menjadi dasar bahwa motivasi layak dijadikan variabel yang diteliti secara lebih mendalam.

Penelitian lain membahas pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menemukan bahwa kondisi fisik, hubungan sosial, serta dukungan organisasi memiliki peranan besar dalam membentuk kinerja guru. Lingkungan sekolah yang nyaman, bersih, serta memiliki fasilitas memadai terbukti mampu meningkatkan efektivitas mengajar. Selain itu, hubungan yang harmonis antarwarga sekolah menciptakan iklim kerja yang positif. Temuan tersebut menguatkan asumsi bahwa lingkungan sekolah merupakan variabel penting dalam mempengaruhi kinerja.

Studi selanjutnya mengkaji hubungan motivasi kerja dan lingkungan sekolah secara simultan terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun bersama-sama. Guru yang memiliki motivasi tinggi dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan guru yang hanya memiliki salah satu faktor pendukung. Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa motivasi dan lingkungan sekolah perlu diperhatikan secara bersamaan.

Dari berbagai penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan sekolah merupakan dua faktor yang memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja guru. Namun demikian, setiap penelitian memiliki konteks dan karakteristik berbeda, seperti lokasi penelitian, jenis sekolah, dan kondisi sosial ekonomi yang memengaruhi hasil. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha memberikan kontribusi melalui pengujian variabel yang sama namun pada konteks yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru.

2.5 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian

2.5.1 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menunjukkan hubungan logis antara variabel motivasi kerja, lingkungan sekolah, dan kinerja guru. Penelitian ini berangkat dari pemahaman bahwa motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat guru dalam menjalankan tugas profesional. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan antusiasme, ketekunan, serta kreativitas dalam mengajar. Dengan demikian, motivasi kerja diperkirakan memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja guru di sekolah.

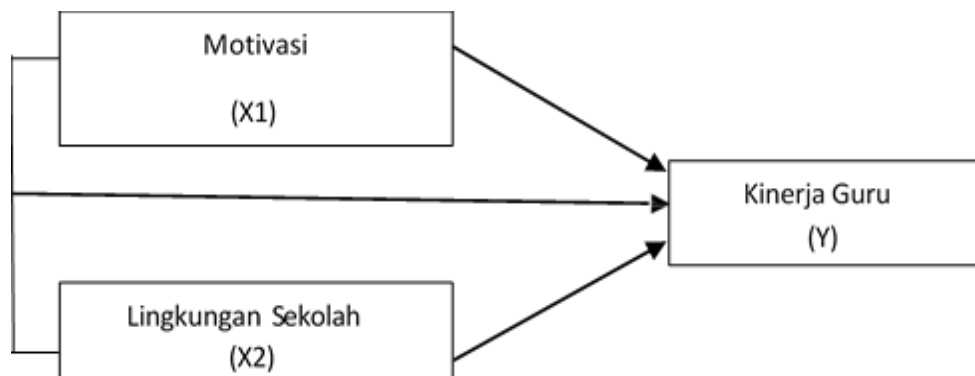
Selain motivasi kerja, lingkungan sekolah juga dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Lingkungan sekolah yang kondusif, aman, serta memiliki fasilitas memadai dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Hubungan sosial yang harmonis, kepemimpinan yang suportif, serta budaya kerja yang positif akan meningkatkan komitmen dan profesionalisme

guru. Ketika lingkungan kerja mendukung, guru merasa lebih dihargai dan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih optimal.

Berdasarkan teori dan temuan penelitian terdahulu, motivasi kerja dan lingkungan sekolah memiliki peran yang saling melengkapi. Guru yang termotivasi tetapi bekerja dalam lingkungan kurang mendukung mungkin tidak dapat menunjukkan kinerja optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik tidak akan efektif tanpa adanya motivasi internal pada diri guru. Oleh karena itu, kedua variabel ini diperkirakan memberikan pengaruh simultan terhadap kinerja guru. Kerangka berpikir penelitian ini menegaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil interaksi berbagai faktor, termasuk motivasi kerja dan kondisi lingkungan sekolah.

Dengan demikian, penelitian ini memposisikan motivasi kerja dan lingkungan sekolah sebagai variabel bebas yang diprediksi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat. Kerangka berpikir ini menjadi dasar dalam merumuskan hipotesis penelitian. Hubungan antarvariabel digambarkan secara sistematis untuk menunjukkan arah dan pola pengaruh yang diharapkan. Pola hubungan tersebut dapat divisualisasikan sebagai berikut:

Berdasarkan penelitian “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Sekolah terhadap kinerja Guru melalui Mutu Pendidikan sebagai variabel intervening pada Sekolah Taruna Mandiri” dan dukungan landasan teoritik yang diperoleh dari eksplorasi teori yang dijadikan rujukan konseptual variabel, maka dapat disusun Kerangka Pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian

2.5.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih memerlukan pembuktian melalui pengumpulan dan analisis data. Berdasarkan uraian teori serta penelitian relevan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.5.3 Hipotesis Parsial

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hipotesis ini menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas profesional.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan sekolah terhadap kinerja guru. Hipotesis ini berasumsi bahwa lingkungan sekolah yang kondusif, tertata baik, dan mendukung aktivitas pembelajaran akan meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan.

2.5.4 Hipotesis Simultan

H3: Motivasi kerja dan lingkungan sekolah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hipotesis ini menegaskan bahwa kombinasi antara motivasi yang kuat dan lingkungan kerja yang positif merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Metode ini dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif mengenai sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru. Pendekatan kuantitatif mengandalkan data numerik sehingga analisis dapat dilakukan secara statistik untuk memperoleh hasil yang terukur.

Desain explanatory memberikan ruang bagi peneliti untuk menguji hipotesis berdasarkan teori-teori yang telah dibahas pada kajian pustaka. Dengan demikian penelitian tidak hanya menggambarkan fenomena, tetapi juga menjelaskan bagaimana satu variabel memengaruhi variabel lainnya. Pendekatan ini relevan untuk menguji model hubungan antara motivasi, lingkungan sekolah, dan kinerja guru secara simultan maupun parsial.

Selain itu, penggunaan metode kuantitatif memberikan keuntungan dalam hal kemampuan generalisasi. Hasil penelitian dapat diterapkan pada populasi lebih luas apabila sampel yang digunakan representatif. Hal ini menjadikan penelitian bermanfaat tidak hanya bagi sekolah penelitian, tetapi juga lembaga lain yang memiliki karakteristik serupa.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di **Sekolah Taruna Mandiri Pamulang**. Pemilihan lokasi dilakukan secara purposive karena sekolah ini memiliki karakteristik lingkungan kerja yang dinamis, beragamnya latar belakang guru, serta tantangan

profesional yang relevan dengan variabel penelitian. Selain itu, sekolah memiliki struktur organisasi yang lengkap sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang dibutuhkan.

Waktu penelitian dilaksanakan dalam beberapa tahap, meliputi persiapan instrumen, uji coba kuesioner, pelaksanaan penyebaran angket, pengolahan data, dan analisis hasil. Seluruh proses berlangsung selama satu semester untuk memastikan data yang diperoleh mencerminkan kondisi real di sekolah dan tidak dipengaruhi fluktuasi musiman kegiatan akademik.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi penelitian adalah seluruh guru Sekolah Taruna Mandiri Pamulang pada tahun ajaran berjalan. Populasi ini dianggap homogen karena seluruh anggotanya memiliki tugas utama sebagai pendidik dan berada dalam struktur organisasi yang sama.

b. Sampel

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (census) apabila jumlah guru kurang dari 100 orang. Teknik ini menjadikan seluruh populasi sebagai sampel sehingga hasil penelitian lebih akurat. Jika jumlah guru lebih besar,

digunakan proportional random sampling untuk memastikan sampel representatif. Pemilihan teknik ini mempertimbangkan efisiensi, ketersediaan responden, serta keakuratan data. Jumlah sampel minimal mengikuti ketentuan penelitian kuantitatif, yaitu sekurang-kurangnya 30 responden untuk regresi sederhana dan 50 responden untuk regresi berganda. Semakin besar sampel, semakin kuat validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

3.4. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas pertama adalah **motivasi kerja (X_1)**, yaitu dorongan internal maupun eksternal yang membuat guru bersemangat dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Variabel bebas kedua adalah **lingkungan sekolah (X_2)**, yaitu keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan organisasi yang memengaruhi kenyamanan guru saat bekerja. Variabel terikat adalah **kinerja guru (Y)**, yaitu tingkat pencapaian guru dalam melaksanakan tugas mengajar sesuai standar yang ditetapkan.

Definisi operasional digunakan untuk memudahkan pengukuran setiap variabel melalui instrumen angket. Motivasi kerja diukur melalui indikator semangat kerja, inisiatif, tanggung jawab, dan kemauan berkembang. Lingkungan sekolah diukur melalui aspek lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan iklim akademik. Kinerja guru diukur berdasarkan indikator perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, serta disiplin kerja. Masing-masing indikator diukur menggunakan skala Likert untuk memperoleh data kuantitatif yang mudah dianalisis.

3.4.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama:

1. Variabel Independen I (X1): Motivasi Kerja
2. Variabel Independen II (X2): Lingkungan Sekolah
3. Variabel Dependen (Y): Kinerja Guru

3.4.2 Definisi Operasional Variabel

3.4.2.1 Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat guru dalam melaksanakan tugas.

Indikator:

1. Semangat kerja
2. Inisiatif
3. Tanggung jawab
4. Kebutuhan berprestasi
5. Kesiapan menghadapi tantangan
6. Kemauan mengembangkan diri

3.5 Lingkungan Sekolah (X2)

Lingkungan sekolah adalah seluruh kondisi fisik, sosial, dan akademik yang memengaruhi kenyamanan guru dalam bekerja.

Indikator:

1. Kondisi fisik sekolah
2. Hubungan social
3. Kepemimpinan kepala sekolah

4. Budaya kerja
5. Fasilitas pembelajaran
6. Dukungan organisasi

3.6 Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesional.

Indikator:

1. Perencanaan pembelajaran
2. Pelaksanaan pembelajaran
3. Evaluasi hasil belajar
4. Pengelolaan kelas
5. Komunikasi dan kerja sama
6. Pengembangan profesional

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah angket tertutup yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel. Angket menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, mulai dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Penggunaan skala Likert memudahkan responden memberikan jawaban secara konsisten dan memungkinkan data dianalisis dalam bentuk skor numerik. Setiap butir pernyataan disusun untuk mewakili indikator variabel secara jelas dan sistematis.

Untuk memastikan instrumen memiliki kualitas yang baik, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan mengetahui sejauh mana butir

pernyataan mampu mengukur konsep yang dimaksud. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen saat digunakan berulang kali. Instrumen yang valid dan reliabel menjadi syarat utama agar data yang diperoleh dapat dipercaya dan digunakan dalam analisis statistik lebih lanjut.

3.8 Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran angket kepada seluruh responden. Peneliti memberikan instruksi yang jelas untuk memastikan setiap guru memahami cara pengisian angket. Selain angket, data pendukung seperti profil sekolah dan jumlah guru diperoleh melalui dokumentasi. Teknik dokumentasi membantu memperkuat informasi yang dibutuhkan untuk melengkapi analisis data.

Proses pengumpulan data dilakukan secara bertahap untuk memastikan seluruh angket kembali dengan lengkap. Peneliti melakukan pengecekan terhadap kelengkapan pengisian sebelum data diolah. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian memiliki kualitas baik dan layak dianalisis secara statistik. Penggunaan angket dianggap efektif karena mampu menjangkau seluruh responden dalam waktu relatif singkat.

3.9 Teknik Analisis Data.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data pada setiap variabel. Statistik deskriptif membantu memberikan gambaran umum mengenai motivasi kerja, lingkungan sekolah, dan kinerja guru berdasarkan skor yang diperoleh. Tahap ini menjadi dasar bagi analisis berikutnya.

Tahap kedua adalah analisis prasyarat, yaitu uji normalitas, uji linearitas, serta uji multikolinearitas. Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi. Tahap ketiga adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan.

3.10 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, berupa skor hasil kuesioner.

2. Sumber Data

Data Primer : diperoleh dari hasil pengisian kuesioner guru.

Data Sekunder : berupa dokumen sekolah, arsip akademik, serta literatur pendukung.

3.11 Teknik Pengumpulan Data

1) Kuesioner

Kuesioner disusun mengacu pada indikator variabel penelitian. Setiap item menggunakan Skala Likert 1–5. Kuesioner digunakan karena efisien, mudah disebarkan, dan mampu mengukur persepsi guru secara objektif.

2) Observasi

Observasi dilakukan untuk menilai kondisi fisik sekolah, fasilitas pembelajaran, serta interaksi antarwarga sekolah. Hasil observasi memperkuat data kuesioner.

3) Dokumentasi

Dokumen berupa profil sekolah, struktur organisasi, data guru, visi-misi, kegiatan akademik, dan laporan lainnya digunakan sebagai pendukung.

3.12 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

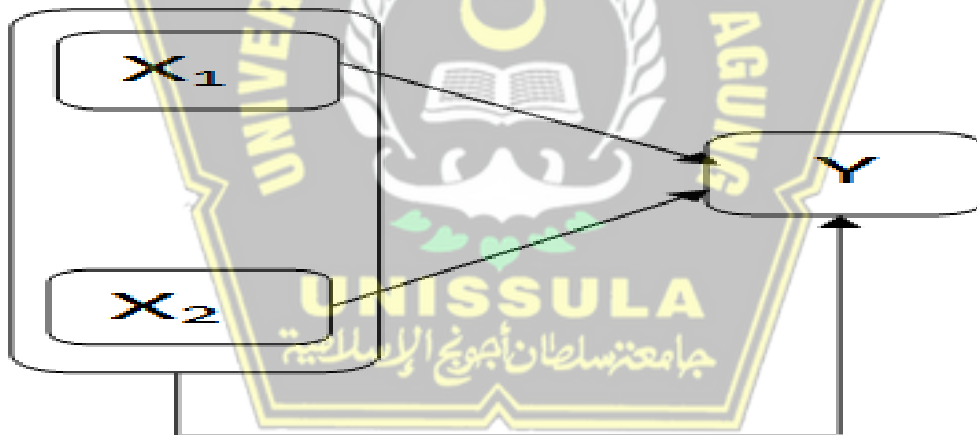
a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan rumus Pearson Product Moment menggunakan bantuan software statistik. Item dinyatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Uji validitas memastikan bahwa kuesioner benar-benar mengukur variabel yang ditetapkan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji menggunakan **Cronbach's Alpha**. Instrumen dinyatakan reliabel apabila $\alpha \geq 0.70$. Uji ini memastikan konsistensi jawaban responden.

Keterkaitan atau pengaruh antara variabel disajikan pada disain penelitian pada



Gambar 3. 1 Desain Penelitian

Keterangan:

- X_1 : Motivasi
- X_2 : Lingkungan Sekolah / Kerja
- Y : Kinerja Guru

3.13 Lokasi atau Latar (Setting) Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Tangerang

Selatan, Jl. Parakan, Pd. Benda, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15416. Penelitian ini berlangsung selama tiga bulan, dimulai awal bulan Mei 2025 sampai dengan Juli 2025. Adapun rincian waktu dan jenis kegiatan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Jadwal Penelitian

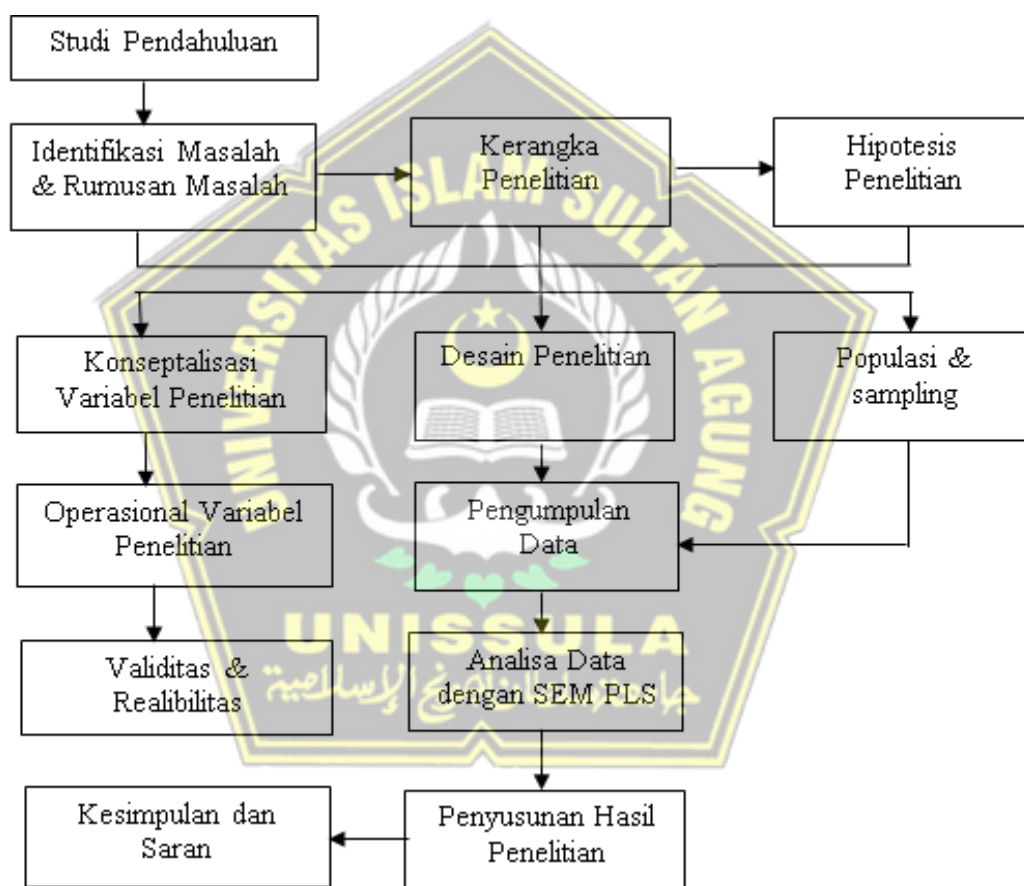
No	Kegiatan	Bulan/ Minggu											
		Mei 2025				Juni 2025				Juli 2025			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan	x	X										
2	Pengumpulan Data			x	x								
3	Analisis Data					X	x	x	x	x	x		
4	Penyusunan Laporan											x	x

3.3. Desain Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017:2) adalah “Cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”, metode yang digunakan dalam ini penelitian adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8): “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penyusunan proposal tesis ini agar mendapatkan hasil baik, maka diperlukan desain penelitian. Menurut Suryani Hendryadi (2015:108): “Desain penelitian melibatkan seperangkat keputusan mengenai apa topik yang akan dipelajari, bagaimana populasi penelitian, metode penelitian apa yang akan

digunakan dan untuk tujuan apa penelitian dilakukan”. Selanjutnya, hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara yang masih harus diuji kebenarannya, menurut Siregar S. dalam Nikolaus Duli (2019:130). Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan bentuk rumusan deskriptif, menurut Nikolaus Duli (2019:132) adalah hipotesis yang dirumuskan untuk menggambarkan suatu fenomena dan menjawab permasalahan taksiran.



Sumber: Diadaptasi dari (Sekaran, Uma and Bougie, 2016)

Gambar 3.1 Desain Penelitian

3.4. Jenis Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dengan angka-angka yang menunjukkan nilai terhadap

besaran atas variabel yang diwakilinya. Menurut Nikolaus Duli (2019:84) terdapat dua jenis data yaitu, data primer dan data sekunder yang diuraikan sebagai berikut :

1. Data primer: Data yang baru dan pertama kali dikumpulkan dan merupakan data asli yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumbernya, dikumpulkan dengan menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Data dalam penelitian ini bersumber dari observasi dan hasil angket responden guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Tangerang Selatan sehingga peneliti menjadi tangan pertama yang memperoleh data tersebut.
2. Data sekunder: Data yang telah dikumpulkan oleh orang lain dan yang telah melewati proses statistik, dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada, artinya data sekunder adalah data yang sudah jadi. Penelitian ini bersumber dari dokumen langsung di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Tangerang Selatan.

3.5. 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.

Menurut Sugiyono, (2014:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri

atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Silaen (2018:87), populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut univum (universe) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang sebesar 60 guru. 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- guru Sekolah Taruna Mandiri , berikut daftar nama Guru yang di teliti dapat dilihat pada tabel 3.2:

Tabel 3. 2
Daftar Nama Guru Sekolah Taruna Mandiri

NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
1	30.05.02.008	WINARTI DWI ASTUTI,S.Si,MM	P	1 Juni 2005	GTY	20 tahun 1 bulan
2	30.05.02.020	RETTA YULIATI SINAGA,A.Md	P	1 Juni 2005	GTY	20 tahun 1 bulan
3	30.05.01.028	ABDULLAH,S.T	L	20 Juni 2005	GTY	20 tahun 1 bulan

4	30.07.02.045	ANIK DYAH QUR'ANIAWATI,S.Pd	P	3 Mei 2007	GTU	18 tahun 2 bulan
5	30.11.02.126	DWI KRISNAWATI,S.Pd	P	25-Apr-11	GTU	14 tahun 2 bulan
6	30.11.01.137	RUDI DANIARTA,S.H	L	17 Oktober 2011	GTU	13 tahun 7 bulan
7	30.12.02.150	DEWI SARTIKA,SS	P	02-Apr-12	GTU	13 tahun 3 bulan
8	30.12.02.160	DEWI MARHELLY,S.Si,M.Pd	P	15 Juli 2013	PT	11 tahun 11 bulan
9	30.14.01.199	DWI MARDI SUSANTO,A.Md	L	01-Sep-14	FT	10 tahun 9 bulan
10	30.14.01.200	GATOT SUDRAJAT	L	08-Sep-14	FT	10 tahun 9 bulan
11	30.14.01.201	JAYADIH	L	10 Agustus 2014	FT	10 tahun 8 bulan
12	30.15.02.220	SERRA PRATIWI,SS	P	24 Juli 2015	GTU	9 tahun 11 bulan
13	30.15.01.224	I KETUT SUARNA,S.Pd-H.MM	L	20 Agustus 2015	PT	9 tahun 10 bulan
14	30.16.02.231	WIKE FEPIE RUSDIANA,S.Psi	P	25 Februari 2016	GTU	9 tahun 6 bulan
15	30.16.01.238	TARUNA LARRICO,S.H,MM	L	19 Juli 2016	GTU	8 tahun 11

						bulan
16	30.16.02.246	SUSHANTY WANIDYA S,S.H.S.Pd	P	1 Desember 2016	GTU	8 tahun 6 bulan
17	30.17.01.255	M.IBNU SUTOYO	L	26 Desember 2018	FT	6 tahun 6 bulan
18	30.18.01.268	SYARIFIN,S.Pd.I	L	16 Juli 2018	GTU	6 tahun 11 bulan
19	30.19.01.274	HERI DAMIRI	L	13 Januari 2019	FT	6 tahun 5 bulan
20	30.19.02.278	MAYA AFRIKA,S.Pd.Si	P	8 Juli 2019	FT	5 tahun 11 bulan
21	30.21.01.287	SENDY RONALDI	L	25 Juni 2021	FT	4 tahun 1 bulan
22	30.22.01.292	OYALALA TELAUMBANUA,S.Pd	L	19 Januari 2022	FT	3 tahun 6 bulan
23	30.22.02.294	HELLEN RIZKY AMELIA,S.Pd	P	1 Juli 2022	FT	3 tahun 0 bulan
24	30.22.02.295	SUTIHAT,S.Pd	P	1 Juli 2022	FT	3 tahun 0 bulan
25	30.22.02.298	NUHRA,S.Pd, M.Pd	P	1 Juli 2022	FT	3 tahun 0 bulan
26	30.22.02.299	RISMA FEBBY HAMBEKTY	P	1 Juli 2022	FT	3 tahun 0 bulan

27	30.22.01.300	MUHAMMAD HATTA FADILLAH	L	26 Agustus 2022	FT	2 tahun 11 bulan
28	30.22.01.301	ABDUL MANAN	L	26-Sep-22	FT	2 tahun 10 bulan
29	30.22.01.302	ABDUL AKBAR IKROM AL QOWIYU,S.Pd	L	30 Desember 2022	PT	2 tahun 7 bulan
30	30.22.01.303	ARYO SUSENO,SE.M.Pd	L	30 Desember 2022	PT	2 tahun 7 bulan
31	30.23.02.305	DEWI AYU DAMAYANTI,S.Si	P	26 Desember 2022	FT	2 tahun 7 bulan
32	30.23.02.306	DIANA RAHMAWATI NUR,S.Psi	P	26 Juni 2023	FT	2 tahun 1 bulan
33	30.23.01.307	MUHAMMAD IQBAL	L	26 Juni 2023	FT	2 tahun 1 bulan
34	30.23.02.309	MEIDY SEROJANINGTYAS,S.Pd	P	26 Juni 2023	FT	2 tahun 1 bulan
35	30.23.01.311	NEYIF MENDOVA	L	26 Juni 2023	FT	2 tahun 1 bulan
36	30.23.01.312	MUSLIHUDIN,S.HI	L	26 Juni 2023	FT	2 tahun 1 bulan
37		H. KUSNADI (BOSMAN)	L			
38	30.23.02.314	LISA PURNAMA SARI,M.Pd	P	26 Juli 2023	FT	2 tahun 0 bulan

39	30.23.02.315	NENG PUTRIE WIZASTUTIE RNS,A.Ag	P	18 Desember 2023	FT	1 tahun 7 bulan
40	30.24.02.319	LINDA TRI JULIANA	P	05-Nov-24	FT	0 tahun 8 bulan
41	30.24.01.320	YASIR RAMADHAN SAPUTRA	L	26 Desember 2024	FT	0 tahun 6 bulan
42	30.24.01.321	MIFTAHUL FALLAH	L	27 Desember 2024	FT	0 tahun 6 bulan
43	30.25.02.322	IVANA ANISAH SRI BUDIARTI	P	27 Desember 2024	FT	0 tahun 6 bulan
44	30.25.02.323	UNI SRIWATI	P	26 Februari 2025	FT	0 tahun 4 bulan
45	30.25.01.324	IRFAN FAQIH	L	31 Januari 2026	FT	0 tahun 5 bulan
46	30.25.01.325	DADAN RAHMAN SATIA	L	25 Juni 2025	FT	0 tahun 5 bulan
47	30.25.01.326	RINO KUSUMO	L	25 Juni 2025	FT	0 tahun 5 bulan
48	30.25.02.327	SRI WAHYUNINGSIH	P	25 Juni 2025	FT	0 tahun 5 bulan
49	30.25.02.328	TRIYANTO	L	20 Juni 2021	FT	4 tahun 1 bulan
50	30.25.02.329	IDRUS A	L	1 Juli 2022	FT	3 tahun 0

						bulan
51	30.25.02.330	AHMAD FAJRI	L	1 Juli 2022	FT	3 tahun 0 bulan
52	30.25.02.331	GUNAWAN	L	1 Juli 2022	FT	3 tahun 0 bulan
53	30.25.02.332	M. AHYANI	L	1 Juli 2022	FT	3 tahun 0 bulan
54	30.25.02.333	NASTA F	L	1 Juli 2022	FT	3 tahun 0 bulan
55	30.25.02.334	NANANG	L	1 Juli 2022	FT	3 tahun 0 bulan
56	30.25.02.335	SYIFA FAUJIAH	P	1 Juli 2022	FT	3 tahun 0 bulan
57	30.25.02.336	SHOFA R	P	5 Juli 2025	FT	0 tahun 5 bulan
58	30.25.02.337	YOLA RIYANI	P	5 Juli 2025	FT	0 tahun 5 bulan
59	30.25.02.338	YOAN	P	10 Juli 2024	FT	1 tahun 0 bulan
60	30.25.02.339	TIA AGASTIA	P	10 Juli 2024	FT	1 tahun 0 bulan

b. Sampel

Menurut Sugiyono, (2011:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).

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.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, Menurut Sugiyono (2019), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Ini dilakukan ketika jumlah anggota populasi relatif kecil, atau ketika peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Sampel dalam penelitian adalah seluruh Guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang sebesar 60 guru menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.6 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 Motivasi (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 Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

3.7 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 Motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja guru (Y). Berikut akan diuraikan ketiga variabel tersebut.

3.8 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 Motivasi 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 Variabel

Variabel	Indikator	Butir soal	Skala
Motivasi (X1) Sumber : Syahyuti (2014)	3.8.1.1.1.1 Dorongan untuk mencapai tujuan	1-4	Likert
	3.8.2 Semangat Kerja	5-6	
	3.8.3 Inisiatif dan Kreatifitas	7-8	
	3.8.4 Rasa tanggung jawab	9-10	
Lingkungan Sekolah (X2) Sumber : Sedarmayanti (2011:46)	3.8.4.1.1.1 Penerangan	1-2	Likert
	3.8.4.1.1.2 Suhu udara	3-4	
	3.8.4.1.1.3 Suara Bising	5-6	
	3.8.4.1.1.4 Penggunaan warna	7-8	
	3.8.5 Ruang gerak yang diperlukan	9-10	
	3.8.6 Keamanan kerja	11-12	
	3.8.7 Hubungan Karyawan	13-14	
Kinerja Guru (Y) Sumber : UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen	3.8.7.1.1.1 Kompetensi Pedagogik	1-3	Likert
	3.8.7.1.1.2 Kompetensi Kepribadian	4-6	
	3.8.7.1.1.3 Kompetensi Sosial	7-9	
	3.8.7.1.1.4 Kompetensi Profesional	10-12	

3.9 Uji coba 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.

3.10 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 Motivasi (X_1), lingkungan sekolah (X_2), dan Kinerja Guru (Y) dengan dibantu dengan aplikasi SPSS versi 25 for windows. Cara mengetahui valid tidaknya instrumen terdapat responden uji coba sebanyak 60 responden adalah mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan tabel nilai koefisien korelasi Product Poment Pearson pada taraf kesalahan signifikansi 5% yaitu sebesar 0,254 ($df= 60-2 = 58$). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ 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.

3.11 Validitas dan Reliabelitas Instrumen

Variabel Motivasi dijabarkan menjadi 10 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas semua butir pertanyaan yang valid. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen Motivasi terdapat pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3. 4
Uji Validitas Instrumen Motivasi

Item pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
X1.1	0,492	0,254	Valid
X1.2	0,722	0,254	Valid
X1.3	0,485	0,254	Valid
X1.4	0,746	0,254	Valid
X1.5	0,759	0,254	Valid
X1.6	0,540	0,254	Valid
X1.7	0,292	0,254	Valid
X1.8	0,475	0,254	Valid
X1.9	0,549	0,254	Valid
X1.10	0,768	0,254	Valid

Sumber : Hasil Uji Validitas menggunakan SPSS versi 25.0

3.12 Uji Validitas Instrumen Lingkungan Sekolah

Variabel lingkungan sekolah dijabarkan menjadi 14 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas semua pernyataan valid. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen lingkungan kerja terdapat pada pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3. 5
Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
X2.1	0,477	0,254	Valid
X2.2	0,424	0,254	Valid
X2.3	0,545	0,254	Valid
X2.4	0,511	0,254	Valid
X2.5	0,524	0,254	Valid
X2.6	0,543	0,254	Valid
X2.7	0,428	0,254	Valid
X2.8	0,483	0,254	Valid
X2.9	0,396	0,254	Valid
X2.10	0,436	0,254	Valid
X2.11	0,691	0,254	Valid
X2.12	0,675	0,254	Valid
X2.13	0,367	0,254	Valid
X2.14	0,633	0,254	Valid

Hasil Uji Validitas menggunakan SPSS versi 25.0

3.13 Instrumen Kinerja Guru

Variabel kinerja guru dijabarkan menjadi 12 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas, semua dinyatakan valid Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen kinerja guru terdapat pada pada tabel 3.6 berikut:

Tabel 3. 6
Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	keterangan
Y.1	0.489	0,254	Valid
Y.2	0.503	0,254	Valid
Y.3	0.452	0,254	Valid
Y.4	0.493	0,254	Valid
Y.5	0.508	0,254	Valid
Y.6	0.411	0,254	Valid
Y.7	0.597	0,254	Valid
Y.8	0.484	0,254	Valid
Y.9	0.360	0,254	Valid
Y.10	0.346	0,254	Valid
Y.11	0.367	0,254	Valid
Y.12	0.572	0,254	Valid

Hasil Uji Validitas menggunakan SPSS versi 25.0

3.14 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 Cronbach's alpha > 0,6 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 25 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's $\alpha > 0,6$ sebagai berikut

Tabel 3. 6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach,s Alpha	Keterangan
Kinerja guru (Y)	0,690	Reliabel
Motivasi (X1)	0,770	Reliabel
Lingkungan Sekolah (X2)	0,780	Reliabel

Sumber : Hasil Uji Reliabilitas menggunakan SPSS versi 23.0

1. Instrumen Kinerja Guru memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,690 > 0,600$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas tinggi.
2. Instrumen Motivasi memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,770 > 0,600$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas tinggi.
3. Instrumen lingkungan kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,780 > 0,600$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas tinggi.

3.15 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

Menurut Ghazali (2016:154) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal”. Seperti bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai *residual* mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka *uji statistik* menjadi tidak *valid* untuk jumlah sampel kecil. Berikut dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

1) Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas *residual* adalah dengan grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

2) Analisis statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual terlihat normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Oleh sebab itu dianjurkan di samping uji grafik dilengkapi dengan uji statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas 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 multikolinearitas, yang di olah oleh SPSS 25.0.

c. Uji Heterokedastitas

Menurut Ghazali (2016:134) “Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Ada beberapa metode yang bisa digunakan untuk uji heteroskedasitas yaitu Spearman’s Rho testing, glejser testing dan grafik regresi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regression. Jika titik-titik menyebar dengan pola

yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah 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 berganda

$$R_{yx \cdot x_1 x_2} = \frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2 r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1 x_2}}{1 - r_{x_1 x_2}^2}$$

(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:.

$$Y = a + b X$$

(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:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

(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 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Untuk membantu analisis data, kegiatan penghitungan statistic menggunakan program SPSS (Statistical Package of Social Science) 25. 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.

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi n = Jumlah responden

f. Uji F (Anova)

(dalam kesumawati, 2017: 120) Menurut Sugiyono pengujian signifikan dari regresi linear sederhana dengan menggunakan uji f sebagai berikut.

$$F_{hitung} = \frac{RJKReg}{RJKRes}$$

(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 motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

$H_0 : \rho = 0$ $H_a : \rho > 0$

Ho :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

Ha :Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

$H_o : \rho = 0 \quad H_a : \rho > 0$

Ho :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

Ha :Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

$H_o : \rho = 0 \quad H_a : \rho > 0$

Ho :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja lingkungan secara bersamaan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

Ha :Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja lingkungan secara bersamaan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Data

Peneliti mengambil penelitian ini di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang. Total jumlah pengajar sebanyak 60 orang yang dinyatakan sebagai populasi dan semuanya diambil sebagai sampel.

Selanjutnya data skor angket 60 responden diolah hingga memperoleh data yang diinginkan. Data tersebut dideskripsikan masing-masing variabel yaitu variabel Motivasi (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Variabel Kinerja Guru (Y). Dalam bagian ini data yang diperoleh adalah nilai rata rata (mean), skor tertinggi, dan skor terendah yang terdiri dari beberapa item-item pernyataan dengan skala sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju. Berikut deskripsi penilaian responden terhadap masing-masing item-item variabel penelitian yang diperoleh dengan skala interval untuk memudahkan penilaian rata-rata:

Tabel 4. 1
Skala Interval

Jawaban	Disingkat	Skala Interval
Sangat Baik	SB	4,20 – 5,00
Baik	B	3,40 – 4,19
Kurang Baik	KB	2,60 – 3,39
Tidak Baik	TB	1,80 – 2,59
Sangat Tidak Baik	STB	1,00 – 1,79

Sumber: Sujana (2005:47)

Dan berikut adalah hasil analisis deskriptif pada setiap variabel sebagai berikut:

a. Motivasi

Tabel 4. 2
Hasil Analisis Deskriptif variabel Motivasi (X1)

No	Item Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Total Skor	Rata-rata	Kategori
Dorongan untuk mencapai tujuan										
1.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pengajaran untuk mencapai hasil belajar siswa yang optimal.	0	0	6	30	24	60	258	4,3	Baik
2.	Saya termotivasi untuk terus mengembangkan diri agar dapat menjadi guru yang lebih profesional dan berprestasi.	0	0	8	44	8	60	240	4	Baik
3.	Saya menetapkan tujuan yang jelas dalam proses pembelajaran dan bekerja keras untuk mencapainya.	0	2	6	34	18	60	248	4,13	Baik
4.	Saya tetap semangat dan berusaha mencapai tujuan pendidikan meskipun menghadapi tantangan di sekolah.	0	2	6	44	8	60	238	3,96	Baik

No	Item Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Total Skor	Rata-rata	Kategori
Total		0	4	26	152	58	240	984	16,39	
Rata-rata									4,09	Baik
Semangat Kerja										
5.	Saya merasa bersemangat untuk datang ke sekolah dan memberikan pembelajaran terbaik bagi siswa.	0	0	7	44	9	60	242	4,03	Baik
6.	Saya tetap menunjukkan semangat kerja tinggi meskipun menghadapi tekanan atau beban tugas yang banyak.	0	1	6	33	20	60	252	4,2	Baik
Total		0	1	13	77	29	120	494	8,23	
Rata-rata									4,11	Baik
Inisiatif dan Kreatifitas										
7.	Saya sering mengembangkan metode atau media pembelajaran yang inovatif untuk meningkatkan minat belajar siswa.	1	1	4	40	14	60	245	4,08	Baik
8.	Saya secara aktif mencari cara-cara baru untuk menyampaikan materi agar	0	0	12	40	8	60	236	3,93	Baik

No	Item Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Total Skor	Rata-rata	Kategori
	lebih mudah dipahami oleh siswa.									
Total		1	1	16	80	22	120	481	8,01	
Rata-rata									4,01	Baik
Rasa tanggung jawab										
9.	Saya merasa bertanggung jawab untuk memastikan setiap siswa memahami materi yang saya ajarkan.	0	1	12	37	10	60	236	3,93	Baik
10.	Saya menyelesaikan tugas-tugas sebagai guru dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab.	0	0	7	43	10	60	243	4,05	Baik
Total		0	1	19	80	20	120	479	7,98	
Rata-rata									3,99	Baik
Total rata-rata									4,05	Baik

Sumber : Hasil Analisis deskriptif menggunakan excel

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dinyatakan bahwa rata-rata terendah yaitu sebesar 3,99 pada indikator rasa tanggung jawab, dengan rata-rata tertinggi yaitu 4,11 pada indikator semangat kerja. Variabel motivasi memiliki skor rata-rata sebesar 4,05 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa motivasi yang ada di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang sudah baik.

b. Lingkungan Sekolah

Tabel 4. 3
Hasil Analisis Deskriptif variabel Lingkungan Sekolah (X2)

No	Item Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Total Skor	Rata-rata	Kategori
Penerangan										
1.	Penerangan di ruang kelas cukup terang sehingga mendukung proses belajar mengajar dengan baik.	1	0	11	37	11	60	237	3,95	Baik
2.	Penerangan di lingkungan sekolah (termasuk lorong, ruang guru, dan fasilitas umum) mendukung kenyamanan bekerja.	1	2	22	30	5	60	216	3,6	Baik
Total		2	2	33	67	16	120	453	7,55	
Rata-rata									3,77	Baik
Suhu Udara										
3.	Suhu udara di ruang kelas cukup nyaman untuk mendukung kegiatan belajar mengajar.	0	3	14	34	9	60	229	3,82	Baik
4.	Pihak sekolah menjaga kondisi suhu ruangan agar	0	0	8	37	15	60	247	4,12	Baik

No	Item Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Total Skor	Rata-rata	Kategori
	tetap sesuai dengan kebutuhan kegiatan pembelajaran.									
	Total	0	3	22	71	24	120	476	7,94	
Rata-rata									3,97	Baik
Suara Bising										
5.	Suara bising di sekitar ruang kelas sering mengganggu konsentrasi saya saat mengajar.	0	0	6	40	14	60	248	4,13	Baik
6.	Lingkungan sekolah cukup tenang sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar.	0	2	9	32	17	60	252	4,2	Baik
	Total	0	2	15	72	31	120	500	8,33	
Rata-rata									4,16	Baik
Penggunaan warna										
7.	Pemilihan warna pada dinding ruang kelas membantu menciptakan suasana belajar yang nyaman dan menyenangkan	0	1	1	43	15	60	252	4,2	Baik

No	Item Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Total Skor	Rata-rata	Kategori
	n.									
8.	Saya merasa warna interior sekolah berpengaruh positif terhadap semangat mengajar dan suasana hati saya.	2	0	5	27	26	60	255	4,25	Baik
Total		2	1	6	70	41	120	507	8,45	
Rata-rata									4,22	Sangat Baik
Ruang gerak yang diperlukan										
9.	Ruang kelas memiliki cukup ruang gerak bagi saya untuk berinteraksi dengan siswa secara optimal.	0	2	2	47	9	60	243	4,05	Baik
10.	Lingkungan sekolah menyediakan ruang kerja yang cukup bagi guru untuk melakukan aktivitas administrasi dan persiapan pembelajaran	0	0	11	41	8	60	237	3,95	Baik
Total		0	2	13	88	16	120	480	8	
									4	Baik
Keamanan kerja										
11	Saya merasa	0	0	11	40	9	60	238	3,96	Baik

No	Item Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Total Skor	Rata-rata	Kategori
	aman saat menjalankan tugas mengajar di lingkungan sekolah.									
12	Sekolah memiliki sistem keamanan yang memadai untuk melindungi guru dari potensi gangguan atau ancaman.	0	3	5	35	17	60	240	4	Baik
Total		0	3	16	75	26	120	278	7.96	
Rata-rata									3,98	Baik
Hubungan karyawan										
13	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan harmonis dengan rekan sesama guru dan staf sekolah.	0	3	5	35	17	60	246	4.1	Baik
14	Lingkungan sekolah mendorong terciptanya kerja sama dan komunikasi yang positif antar sesama karyawan.	0	2	9	36	13	60	240	4	Baik

No	Item Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Total Skor	Rata-rata	Kategori
Total		0	5	14	71	30	120	486	8,1	
Rata-rata									4,05	Baik
Total rata-rata									4.02	Baik

Sumber : Hasil Analisis deskriptif menggunakan excel

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dinyatakan bahwa rata-rata terendah yaitu sebesar 3,77 pada indikator penerangan, dengan rata-rata tertinggi yaitu 4,22 pada indikator penggunaan warna. Variabel motivasi memiliki skor rata-rata sebesar 4,02 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan sekolah yang ada di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang sudah baik.

c. Kinerja Guru

Tabel 4. 4
Hasil Analisis Deskriptif variabel Kinerja Guru (Y)

No	Item Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Total Skor	Rata-rata	Kategori
Kompetensi Pedagogik										
1.	Saya mampu merancang dan melaksanakan pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan siswa.	1	0	19	37	6	60	225	3,75	Baik
2.	Saya menggunakan berbagai metode dan	1	1	13	40	5	60	229	3,82	Baik

No	Item Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Total Skor	Rata-rata	Kategori
	strategi pembelajaran untuk memudahkan siswa memahami materi.									
3.	Saya mengevaluasi hasil belajar siswa secara berkala untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	0	2	8	43	7	60	238	3,96	Baik
Total		2	3	40	120	18	180	692	11,53	
Rata-rata									3,84	Baik
Kompetensi Kepribadian										
4.	Saya selalu menunjukkan sikap jujur, disiplin, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.	0	0	7	42	11	60	248	4,13	Baik
5.	Saya mampu menjadi teladan yang baik bagi siswa dalam hal perilaku dan etika.	0	2	3	46	9	60	247	4,12	Baik
6	Saya tetap bersikap tenang dan profesional dalam menghadapi	1	1	5	45	8	60	244	4,06	Baik

No	Item Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Total Skor	Rata-rata	Kategori
	berbagai situasi di lingkungan sekolah.									
	Total	1	3	15	133	28	180	739	7,94	
Rata-rata									4,10	Baik
Kompetensi Sosial										
7.	Saya menjalin hubungan yang baik dan komunikatif dengan siswa, rekan sejawat, dan orang tua siswa.	1	1	7	36	15	60	250	4,16	Baik
8.	Saya terbuka terhadap masukan dari orang lain untuk meningkatkan kualitas pengajaran.	0	2	6	37	15	60	253	4,22	Sangat Baik
9.	Saya mampu bekerja sama dalam tim dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah.	0	0	9	43	8	60	248	4,13	Baik
	Total	1	3	22	116	38	180	751	12,51	
Rata-rata									4,17	Baik
Kompetensi Profesional										
10.	Saya menguasai materi pelajaran yang saya ajarkan	0	0	8	36	16	60	258	4,3	Baik

No	Item Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	N	Total Skor	Rata-rata	Kategori
	secara mendalam dan menyeluruh.									
11.	Saya mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang keilmuan yang saya ajarkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.	0	0	6	43	11	60	256	4,2	Baik
12.	Saya mampu menyusun dan menggunakan perangkat pembelajaran (RPP, modul media) secara efektif dan sesuai dengan kurikulum.	1	4	7	37	11	60	245	4,08	baik
Total		1	4	21	116	38	180	759	12,58	
Rata-rata									4,19	Sangat Baik
Total rata-rata									4,08	Baik

Sumber : Hasil Analisis deskriptif menggunakan excel

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dinyatakan bahwa rata-rata terendah yaitu sebesar 3,84 pada indikator kompetensi pedagogik, dengan rata-rata tertinggi yaitu 4,19 pada indikator kompetensi profesional. Variabel motivasi memiliki skor rata-rata sebesar 4,08 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori baik. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja guru yang ada di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang sudah baik.

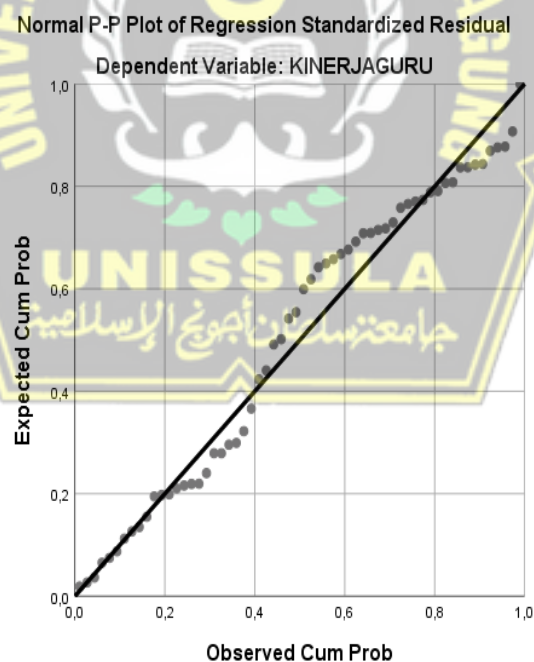
4.2 Analisis Data

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

Menurut Ghozali (2016:154), “Uji normalitas adalah bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas di sekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel

yang mempengaruhi kinerja guru (Y) digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya yaitu uji regresi dapat dilakukan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas 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 multikolinearitas.

Tabel 4. 5
Hasil Uji Multikolinieritas motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	,800	1,250
	LINGKUNGANSEKOLAH	,800	1,250

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

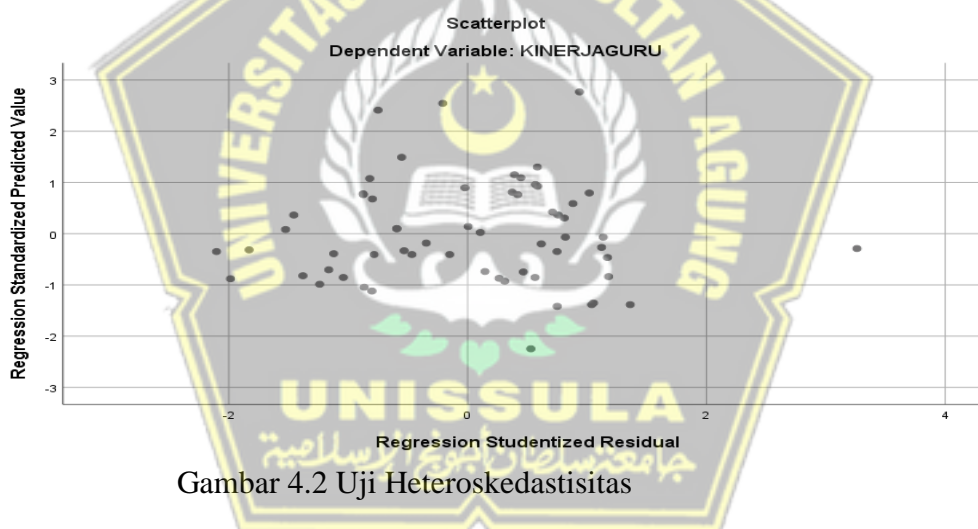
Sumber : Uji Multikolineritasn Menggunakan SPSS Versi 25.0

Dari Tabel 4.5, diperoleh bahwa angka Tolerance < 1 dan VIF < 10, jadi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu

periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas angka nol dan di bawah angka nol dari sumbu Y, penyebaran titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titi-titik data tidak berpola. Ghozali dalam Sujarweni (2015:177-178). Berikut output SPSS diperoleh chart sebagai berikut:



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.2. scatterplot tersebut, terdapat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Dari scatterplot tersebut, terdapat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau di bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Ha : $\rho > 0$ Ho : $\rho = 0$

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

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

Tabel 4. 6
Hasil Analisis Korelasi motivasi (X1) Terhadap
Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	20,147	5,282		3,814
	MOTIVASI	,706	,118	,617	5,975

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

Sumber : Analisis Korelasi menggunakan SPSS Versi 25.0
Berdasarkan tabel 4.6 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (degree of freedom) $n-2$ atau $60-2= 58$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 2.000 berdasarkan hasil uji variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung $>$ t-tabel ($5,975 > 2,000$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Y), serta diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = a + b$

(X1) yang telah ditemukan antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja guru (Y) adalah $Y = 20,147 + 0,706 (X1)$.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh X1 terhadap Y, maka dilakukan perhitungan dengan Koefisien Determinasi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Koefisien Determinasi/ R Square/ R2 Motivasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,381	,370	3,31623

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

\. berdasarkan tabel 4.7 koefisien determinasi R Square = 0,381, yang mengandung makna bahwa 38,1% variabel kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi. Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Nilai R^2 sebesar 0,381 artinya persentase sumbangan pengaruh motivasi terhadap kinerja guru sebesar 38,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Ha : $\rho > 0$ Ho : $\rho = 0$

Ho :Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

Ha :Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja lingkungan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

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

tabel berikut.

Tabel 4. 8
Hasil Analisis Korelasi Lingkungan Sekolah (X2)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	28,677	5,435		,000
	LINGKUNGAN SEKOLAH	,381	,090	,486	,000

a. Dependent Variable: KINERJAGURU
Terhadap Kinerja Guru (Y)

Sumber : Analisis Korelasi menggunakan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t diperoleh untuk t-tabel sebesar 2.000 berdasarkan hasil uji variabel X2 terhadap Y diperoleh nilai t-hitung > t-tabel ($4,234 > 2,000$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$ bahwa lingkungan sekolah (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Y), serta diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = a + b (X2)$ yang telah ditemukan antara lingkungan sekolah (X2) terhadap Kinerja guru (Y) adalah $Y = 28,677 + 0,381 (X2)$.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh X2 terhadap Y, maka dilakukan perhitungan dengan Koefisien Determinasi dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Koefisien Determinasi/ R Square/ R2 Lingkungan Sekolah

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,486 ^a	,236	,223	3,68397

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGANSEKOLAH

berdasarkan tabel 4,9 koefisien determinasi R Square = 0,236, yang mengandung makna bahwa 23,6% variabel kinerja guru dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan sekolah. Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Nilai R² sebesar 0,236 artinya persentase sumbangan pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru sebesar 23,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Ha : $\rho > 0$ Ho : $\rho = 0$

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan sekolah secara bersamaan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan sekolah secara bersamaan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

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

Tabel 4. 10

Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	449,321	2	224,661	22,038	,000 ^b
	Residual	581,079	57	10,194		
	Total	1030,400	59			

a. Dependent Variable: KINERJAGURU

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN SEKOLAH, MOTIVASI

Sumber : Uji Simultan menggunakan versi 25.0

Pada tabel dan perhitungan secara manual diperoleh F_{hitung} sebesar 22,038 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 $(60-2-1) = 57$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen), hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,16. Jadi dapat disimpulkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($22,038 > 3,16$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga H_a diterima, maka motivasi dan lingkungan sekolah berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

Hasil pengujian tersebut diperoleh bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak artinya motivasi dan lingkungan sekolah berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang.

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

Tabel 4. 11 Koefisien Diterminasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,436	,416	3,19286

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGANSEKOLAH, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJAGURU

Sumber : Koefisien Diterminasi menggunakan SPSS versi 25.0

Sedangkan koefisien determinasi $adjusted\ R\ Square = 0,416$, yang mengandung makna bahwa 41,6% variabel kinerja guru (Y) dapat dipengaruhi oleh motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 41,6%.

Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat dijelaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berkorelasi signifikan terhadap kinerja guru, dan bentuk hubungannya positif dengan koefisien determinasi $= 0,416$. Angka ini akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen. Nilai R^2 sebesar 0,416 artinya persentase sumbangan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 41,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang bukan menjadi variabel ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang sebesar 38,1%. Semakin baik motivasi, maka semakin baik kinerja guru. Keterkaitan atau pengaruh antara variabel disajikan pada disain penelitian pada Gambar 4.4

Pada pembahasan sebelumnya banyak teori yang menyebutkan faktor – faktor yang mendukung kinerja guru dalam pembelajaran salah satunya yaitu motivasi. Dengan motivasi yang tinggi guru melakukan kegiatan pembelajaran dengan semangat.

Berdasarkan penelitian di sekolah dasar Taruna Mandiri Pamulang, ditemukan bahwa kondisi motivasi guru sudah baik sehingga dapat meningkatkan kinerja guru secara optimal.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Menurut Purnomo Dkk, dalam peneltian yang berjudul “Pengaruh motivasi keaja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera kota Malang”. Dengan hasil analisisnya yaitu bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 32.6% sedang sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 diketahui bahwa lingkungan sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar $4,234 > t_{tabel}$. Pada taraf signifikan 0,05 dengan koefisien dterminan 0,236, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 23,6%.

Hasil penelitian penelitian yang disusun menunjukan bahwa lingkungan sekolah mempunyai pengaruh posisiif terhadap kinerja guru. Lingkungan sekolah yang baik akan membuat guru merasa aman, nyaman, dalam melakukan kegiatan belajar mengajar sehingga guru lebih mampu meningkatkan kinerjanya. 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 sekolah di Sekolah dasar Taruna Mandiri Pamulang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara fisik, ruang kerja guru di SD Taruna Mandiri pamulang ini cukup memadai, Selain itu, kebisingan dari aktivitas sekitar sekolah dan minimnya ruang hijau turut mengganggu konsentrasi dan kenyamanan guru.

Secara keseluruhan, lingkungan sekolah yang baik di SD Taruna Mandiri Pamulang 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 Menurut Putra dkk, dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada PT Naraya Telematika Malang dengan hasil penelitian adalah menunjukan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat tingkat signifikansi $F = 0,000 < 0,005$ serta nilai Adjust square menunjukan angka sebesar 0,524 yang artinya memberikan kontribusi sebesar 52,4% terhadap kinerja karyawan. Secara parsial dari hasil uji t untuk lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat signifikansi $0,165 < 0,05$. sedang variabel lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,338. Maka disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan

kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara analisis deskriptif bahwa dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan pada kinerja karyawan yang kuat pula.

4.3.3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

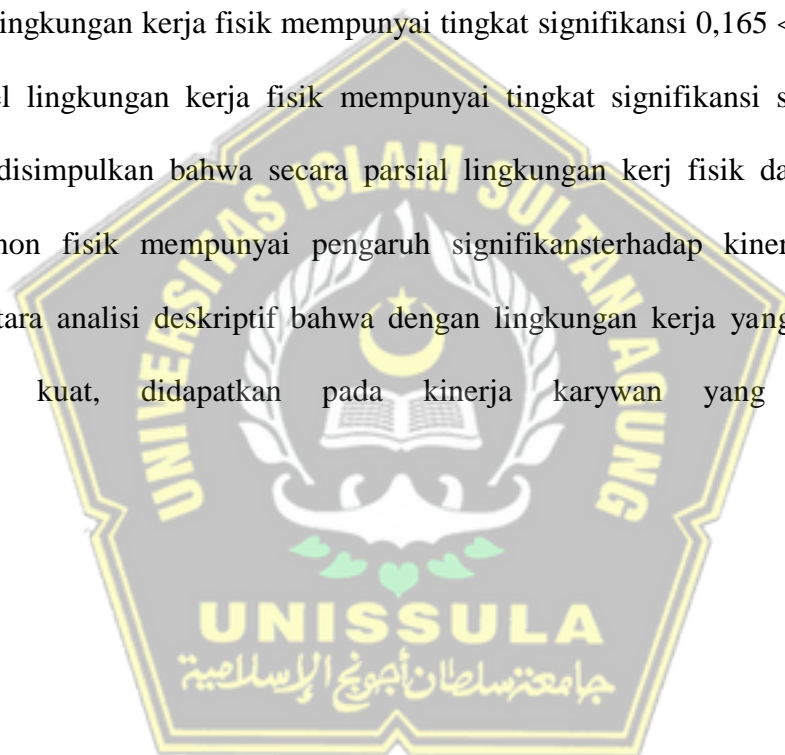
Dari hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang sebesar 41,6 %. Dari temuan ini dapat diartikan bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama memiliki kekuatan yang signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi yang tinggi dapat memberikan semangat kepada guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar sehingga guru lebih mampu meningkatkan kemampuannya dalam mengolah kegiatan pembelajaran. Begitu juga jika terciptanya lingkungan sekolah positif dapat meningkatkan kinerja guru tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang, dengan pengaruh mencapai 41,6%.

Motivasi dan Lingkungan sekolah di SD Taruna Mandiri Pamulang, 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut Putra dkk, dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja dan

motivasi terhadap kinerja studi pada PT Naraya Telematika Malang dengan hasil penelitian adalah menunjukan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat tingkat signifikansi $F = 0,000 < 0,005$ serta nilai Adjust square menunjukan angka sebesar 0,524 yang artinya memberikan kontribusi sebesar 52,4% terhadap kinerja karyawan. Secara parsial dari hasil uji t untuk lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat signifikansi $0,165 < 0,05$. sedang variabel lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,338. Maka disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara analisis deskriptif bahwa dengan lingkungan kerja yang berada pada tingkat kuat, didapatkan pada kinerja karyawan yang kuat pula.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan terhadap ketiga variabel penelitian—motivasi (X1), lingkungan sekolah (X2), dan kinerja guru (Y)—dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru

Motivasi memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Taruna Mandiri Pamulang. Temuan ini didukung oleh nilai uji t sebesar 5,975, yang lebih tinggi dibandingkan t-tabel (2,000) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 38,1% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh tingkat motivasi kerja, sementara 61,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru

Lingkungan sekolah juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai t-hitung 4,234 lebih besar dari t-tabel, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menegaskan keterkaitan tersebut. Koefisien determinasi sebesar 23,6% menunjukkan bahwa hampir seperempat perubahan kinerja guru dipengaruhi oleh kondisi lingkungan sekolah, sedangkan 76,4% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Sekolah secara Simultan

Analisis uji F menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan sekolah secara bersama-sama berdampak signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F-hitung

22,038 > 3,16. Koefisien determinasi sebesar 41,6% menandakan bahwa kedua variabel ini secara simultan berkontribusi kuat terhadap kinerja guru, sementara 58,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti supervisi, beban kerja, budaya organisasi, kompetensi profesional, dan kesejahteraan guru.

5.2 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian memiliki implikasi penting bagi pengelolaan sekolah dan peningkatan kualitas pendidikan:

1. Motivasi sebagai Penggerak Utama Kinerja Guru

Besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa upaya peningkatan semangat kerja, penghargaan, dan pengembangan profesional berdampak langsung pada kualitas pembelajaran. Sekolah perlu memperkuat aspek psikologis dan emosional guru melalui kebijakan internal yang lebih sistematis.

2. Pentingnya Lingkungan Sekolah yang Nyaman dan Mendukung

Lingkungan kerja yang kondusif—baik fisik, psikologis, maupun sosial—menjadi faktor eksternal yang memperkuat produktivitas guru. Peningkatan fasilitas, hubungan kerja yang harmonis, dan kepemimpinan yang suportif menjadi elemen penting dalam menjaga kenyamanan guru dalam bekerja.

3. Pendekatan Holistik dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Karena masih terdapat lebih dari separuh pengaruh yang berasal dari variabel lain, peningkatan kinerja tidak cukup hanya melalui motivasi dan lingkungan sekolah. Diperlukan pendekatan menyeluruh yang juga mencakup pembinaan kompetensi, supervisi, manajemen beban kerja, serta peningkatan kesejahteraan.

5.3 Keterbatasan penelitian

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.

Walaupun penelitian telah dilakukan sesuai prosedur ilmiah, beberapa keterbatasan tetap ditemukan, di antaranya:

1. Keterbatasan Kejujuran Responden

Meskipun instrumen telah diuji validitas dan reliabilitasnya, peneliti tidak dapat sepenuhnya mengendalikan tingkat kejujuran responden ketika mengisi kuesioner. Beberapa responden mungkin memberikan jawaban yang dianggap “aman” atau sesuai harapan, bukan kondisi sesungguhnya.

2. Variabel Penelitian Masih Terbatas

Penelitian hanya berfokus pada dua variabel bebas. Padahal, kinerja guru dipengaruhi oleh banyak aspek lain seperti budaya kerja, kepemimpinan kepala sekolah, sistem penghargaan, dan kompetensi profesional. Hal ini membatasi kemampuan penelitian dalam menjelaskan fenomena secara lebih komprehensif.

3. Cakupan Lokasi dan Sampel

Penelitian hanya dilakukan pada satu sekolah sehingga generalisasi hasil ke sekolah lain perlu dilakukan dengan hati-hati, terutama bagi lembaga pendidikan dengan karakteristik berbeda.

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasinya, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Sekolah

- Membangun sistem penghargaan dan apresiasi yang terstruktur guna memperkuat motivasi guru.
- Memberikan kesempatan pengembangan karier, pelatihan, dan workshop berkelanjutan.
- Menata fasilitas sekolah agar lebih nyaman, aman, dan mendukung efektivitas pembelajaran.

2. Bagi Kepala Sekolah

- Memperkuat komunikasi dan hubungan interpersonal dengan guru.
- Menerapkan gaya kepemimpinan yang suportif, partisipatif, dan mendorong inovasi.
- Mengoptimalkan supervisi akademik dengan pendekatan pembinaan, bukan penilaian semata.

3. Bagi Guru

- Meningkatkan kompetensi melalui kegiatan pengembangan diri, pelatihan, serta inovasi pembelajaran.
- Berperan aktif menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dengan kolega.
- Menumbuhkan motivasi intrinsik melalui refleksi diri dan penguatan nilai profesi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Menambah variabel penelitian, misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, kesejahteraan, atau kompetensi guru.
- Menggunakan pendekatan mixed methods untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam.
- Memperluas lokasi penelitian agar hasil dapat digeneralisasikan dengan lebih kuat.



DAFTAR PUSTAKA

- Poewadarminta, (2015) *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Joremo S Arcaro,(2015) *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, Penerbit Riene Cipta, Jakarta.
- Ace Suryadi dan H.A.R. Tilaar, (1994) *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Gaspersz Vincent, (2016) *Total Quality Management*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Abuddin Nata, (2003), *Manajemen Pendidikan : Mengatasi Kelemahan pendidikan Islam di Indonesia*, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Arcaro,S Joremo, (2005), *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip Prinsip Perumusan dan tata Langkah Penerapan*, Penerbit Riene Cipta, Jakarta.
- Ahmad, Dzaujak,(1996), *Petunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar*, Depdikbud, Jakarta.
- Arifin, 1993. *Ilmu prndidikan Islam*, Bumi Aksara. Jakarta Atmodiwirio, Soebagio,(2002),*Manajemen Pendidikan Indonesia*, Penerbit Ardadizya Jaya, Jakarta.
- Azra, Azyumardi, (1999), *Pendidikan Islam : Tradisi dan Modernisasi menuju melenium baru*, Penerbit Logos Wacana ilmu, Jakarta
- Bafadol, Ibrahim, (2006), *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah dasar*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- 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.

Barnawi dan M. Arifin. (2012) *Manajemen Motivasi 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.* MediteNanean Journal of Social Sciences. Vol 5 No 20.

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 Motivasi 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 Motivasi 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.

Nurkholis, (2003), *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, model dan aplikasi*, Penerbit PT Gramedia, Jakarta

Kartono, Kartini(1982). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Makbulloh, Deden, (2011), *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*, Penerbit PT raja Grafindo Persada, Jakarta