

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
MADRASAH ALIYAH NEGERI 2
MODEL MEDAN**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Pendidikan Tinggi

Oleh:

SAHLAN LUBIS
NPM : 1620060010



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : SAHLAN LUBIS
Nomor Pokok Mahasiswa : 1620060010
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH
ALIAH NEGERI 2 MODEL MEDAN

Disetujui untuk disampaikan kepada

Panitia Ujian Tesis,

Medan, 23 Agustus 2019

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Dr. BURHANUDDIN, M.Pd

Pembimbing II

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MODEL MEDAN

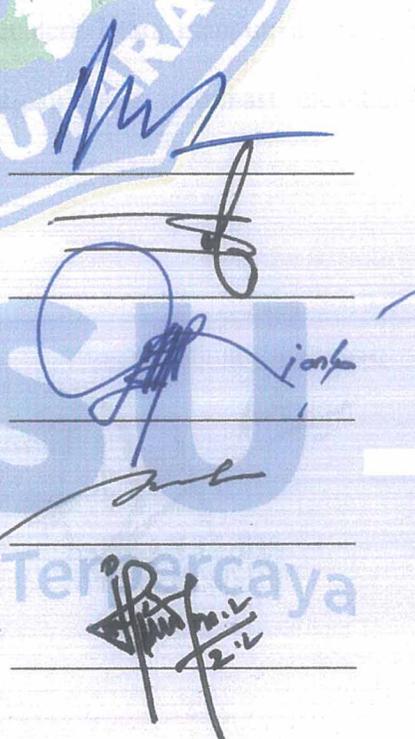
SAHLAN LUBIS
NPM : 1620060010

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

“Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji yang dibentuk oleh Panitia Program Pascasarjana Universitas Sumatera Utara, dan dinyatakan LULUS dalam Ujian Tesis serta berhak menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd) pada Hari Jum'at, Tanggal 23 Agustus 2019”

Panitia Penguji

1. **Dr. BURHANUDDIN, M.Pd** 1.
Ketua
2. **Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP** 2.
Sekretaris
3. **Dr. ELFRIANTO, M.Pd** 3.
Anggota
4. **Dr. SULHATI, MA** 4.
Anggota
5. **Dr. IRVAN, M.Si** 5.
Anggota



Handwritten signatures of the five members of the examination committee on lines next to their names.

UMSU | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MODEL MEDAN

Yang dibuat untuk melengkapi persyaratan untuk menjadi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi pada Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari Seminar atau Tesis yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang informasi dicantumkan sebagaimana mestinya.

Medan, 23 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

A 6000 Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL', '38403AHF01431370', '6000', and 'ENAM RIBU RUPIAH'. The signature is written in black ink over the stamp.

SALILAN LUBIS
NPM.1620060010

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”.

Penyusunan tesis ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dari semua pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang setulusnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberi ijin penelitian
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku Direktur PPs Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus sebagai Pembimbing II yang telah memberi saran, bimbingan, serta ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian dan menyelesaikan Tesis ini.
3. Bapak Dr. H. Burhanuddin., M.Pd sebagai Pembimbing I, yang telah memberikan saran membangun pada peneliti untuk menyelesaikan Tesis ini.
4. Ibu Dr. Sulhati, MA, selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi PPs Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana UMSU yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis.
6. Kepala Sekolah dan seluruh Bapak/Ibu guru di MAN 2 Model Medan yang banyak membantu dalam memfasilitasi penelitian ini.
7. Orang Tua saya tercinta yang selalu memberikan dorongan moril dan materil kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini.
8. Istri saya tercinta yang selalu dengan sabar dan ikhlas mendampingi serta memberikan dorongan moril dan materil, sehingga Penelitian ini dapat selesai pada waktunya.

9. Teman-teman peneliti yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu dengan ikhlas dan rela memberikan dorongan moril dan materil dalam membantu menyelesaikan penelitian ini.
10. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan Tesis ini. Semoga segala bantuan, dukungan dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal yang dapat diterima dan mendapat balasan dari Allah SWT.

Medan, 23 Agustus 2019
Penulis,

SAHLAN LUBIS
NPM. 1620060010

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MODEL MEDAN

Sahlan Lubis_1620060010
Sahlanlubis224@yahoo.com

Permendiknas RI No.18 Tahun 2007 menjelaskan bahwa ada empat kompetensi sebagai guru profesional yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Kompetensi yang dimiliki guru tersebut menunjukkan pada kinerja seorang guru. Kondisi dilapangan tentang kinerja guru di MAN 2 Model Medan menunjukkan bahwa terdapat permasalahan yang dihadapi diantaranya yaitu tidak nyamannya guru dengan lingkungan kerjanya yang mengakibatkan beberapa guru mengalami penurunan dalam hal kedisiplinan seperti guru yang datang terlambat dan pengumpulan rencana pembelajaran yang tidak tepat waktu serta kurangnya motivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dan pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel total, dimana seluruh PNS yang ada di MAN 2 Model Medan sebanyak 68 orang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebar angket kepada seluruh PNS yang ada. Selanjutnya data angket yang telah disebar dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan diteruskan dengan menguji *R square* dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan uji F.

Hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) membuktikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi *Product Moment* (r_{yx}) sebesar 0,617 dan koefisien determinasi (r_{yx}^2) sebesar 0,380. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38%. Hal ini menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja yang ada dapat tercipta dengan nyaman dan kondusif didukung pula dengan disiplin kerja yang baik serta motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, maka akan mampu meningkatkan kinerja guru di MAN 2 Model Medan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE, AND WORK MOTIVATION TO TEACHERS' PERFORMANCE IN MADRASAH ALIYAH NEGERI 2 MODEL MEDAN

Sahlan Lubis_1620060010

sahlanlubis224@yahoo.com

Regulation of the Minister of National Education of the Republic of Indonesia number 18 in 2007 state that there are four professional teacher's competences. They are pedagogic competence, professional competence, social and personality competence. These competences showed to the teacher's performance. In Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan showed that there is problem about teacher's performance such as uncomfortable work environment which cause some teachers have decrease in discipline, come too late at school, late in submit the teaching administration and lack of motivation to increase the teacher's performance. These problems encourage the writer to study to find out the influence of work environment, work discipline and work motivation to teachers' performance in Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.

The Study aims to find out the influence of work environment, work discipline and work motivation to teachers' performance in Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. This Research was used quantitative Analysis. The collecting data in this research used total sampling technique, which the whole of civil servant in MAN 2 Model Medan, which the total number is 68 person as the subject of the research. The Hypothesis testing was done by distribute questionnaires to all the civil servants in MAN 2 Model Medan. Then the questionnaires was analyzed using validity test, the reliability test, heteroscedasticity, and multicollinearity. The analyze data technique by using multiple linear regression, and then continued by testing R square and testing hypothesis partial and simultaneous using t dan F test.

The research result using t test (partial) showed that work environment, work discipline and work motivation have positive influence and significant to teacher's performance. F test (simultaneous) showed that work environment, work discipline and work motivation have significant influence and positive to teacher's performance which coefficient correlation Product Moment (r_{yx}) sebesar 0,617 and coefficient of determination (r_{yx}^2) is 0,380. It is showed that the influence of work environment, work discipline and work motivation to teachers' performance is as much as 38%. It is showed that the comfortable and conducive work environment which supported by good work discipline and high work motivation will increase the teachers' performance in MAN 2 Model Medan.

Keywords : work environment, work discipline, work motivation, and teacher performance.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORITIK.....	
A. Deskripsi Konseptual	11
1. Kinerja Guru	11
2. Lingkungan Kerja	17
3. Disiplin Kerja	23
4. Motivasi Kerja	31
B. Penelitian Yang Relevan	35
C. Kerangka Berpikir	37
D. Hipotesis Penelitian.....	43

BAB III METODE PENELITIAN.....	
A. Tempat dan Waktu Penelitian	45
B. Metode Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel.....	47
D. Teknik Pengumpulan Data	47
E. Teknik Analisis Data	49
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
2. Uji Asumsi Klasik	51
3. Analisis Korelasi Parsial	52
4. Analisis Regresi Berganda	54
5. Pengujian Hipotesis.....	55
6. Koefisien Determinan	56
F. Hipotesis Statistik.....	56
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
A. Hasil Penelitian	58
1. Analisis Deskripsi Data.....	58
a. Lingkungan Kerja	58
b. Diiplin Kerja	59
c. Motivasi Kerja	59
d. Kinerja Guru	60
2. Pengujian Prasyarat Analisis Data	61
a. Uji Validitas Dan Reliabilitas Data	61
b. Uji Asumsi Klasik	64
3. Pengujian Hipotesis.....	70
a. Analisis Regresi.....	70
b. Uji Signifikansi Parameter Individual	70
c. Uji Simultan.....	75
d. Koefisien Determinan.....	76
B. Pembahasan Hipotesis Penelitian	76

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	77
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	78
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	80
4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	81
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran	85
 DAFTAR PUSTAKA	87
 LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2.2 Defenisi Operasional Penelitian.....	41
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	43
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	46
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja	58
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif Disiplin Kerja.....	59
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif Motivasi Kerja	60
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Kinerja Guru	60
Tabel 4.5 Kisi-Kisi Indikator	62
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Reliabilitas Instrumen	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Data.....	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas Data.....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas Glejser	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi X1 Terhadap Y	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Hubungan X1 Terhadap Y.....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi X2 Terhadap Y	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Hubungan X2 Terhadap Y.....	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi X3 Terhadap Y	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Hubungan X3 Terhadap Y.....	75
Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan	75
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritik	43
Gambar 4.1 Uji Normalitas Data Lingkungan Kerja	64
Gambar 4.2 Uji Normalitas Data Disiplin Kerja.....	65
Gambar 4.3 Uji Normalitas Data Motivasi Kerja	65
Gambar 4.4 Uji Normalitas Data Kinerja Guru	65
Gambar 4.5 Uji Scatterplot	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Sebelum Validasi.....	90
Lampiran 2 Tabulasi Data Lingkungan Kerja Sebelum Validasi	96
Lampiran 3 Tabulasi Data Disiplin Kerja Sebelum Validasi	98
Lampiran 4 Tabulasi Data Motivasi Kerja Sebelum Validasi	100
Lampiran 5 Tabulasi Data Kinerja Guru Sebelum Validasi	102
Lampiran 6 Hasil Uji Validasi Data Angket	104
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas Data.....	109
Lampiran 8 Instrumen Penelitian Sesudah Validasi	110
Lampiran 9 Tabulasi Data Angket Penelitian Lingkungan Kerja.....	114
Lampiran 10 Tabulasi Data Angket Penelitian Disiplin Kerja	117
Lampiran 11 Tabulasi Data Angket Penelitian Motivasi Kerja.....	120
Lampiran 12 Tabulasi Data Angket Penelitian Kinerja Guru	123
Lampiran 13 Tabulasi Kesimpulan Data Angket.....	126
Lampiran 14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	129
Lampiran 15 Surat Penelitian.....	131

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Mencerdaskan kehidupan bangsa yang tercantum dalam pembukaan Undang Undang Dasar 1945, menjadi visi luhur yang tidak bisa diabaikan, khususnya bagi guru yang bertugas sebagai pengajar dan pendidik. Guru merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan. Peran, tugas, dan tanggung jawab seorang guru sangat bermakna dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab (Pramudyo, 2010;2).

Tugas dan peran seorang guru, telah dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa kedudukan

guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Melihat posisi guru yang penting dalam sistem pendidikan nasional, tentu saja kinerja guru menjadi salah satu tolak ukur dalam menentukan baik tidaknya seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Permendiknas RI No. 18 Tahun 2007 menjelaskan bahwa ada empat kompetensi sebagai guru profesional yaitu kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian. Kompetensi yang dimiliki guru tersebut menunjukkan pada kinerja seorang guru. Dalam konteks perubahan saat ini, kinerja inovatif menjadi suatu tuntutan yang makin mendesak untuk dilaksanakan oleh guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya sebagai pendidik sehingga dapat melahirkan lulusan yang kreatif dan inovatif yang dapat bersaing di era global saat ini. Dengan demikian, upaya untuk terus mengembangkan kinerja guru menjadi hal yang penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, dan hal ini memerlukan manajemen kinerja yang tepat (Suharsaputra,2013;179).

Salah satu sekolah yang ingin terus memperbaiki dan meningkatkan kinerja guru adalah Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. MAN 2 Model Medan merupakan lembaga pendidikan islam yang berada di jalan Williem Iskandar, No. 7A, Medan yang berkomitmen kuat untuk mengembangkan kualitas madrasah menjadi yang terbaik. Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan ini memiliki guru PNS sejumlah 68 orang.

MAN 2 Model Medan memiliki visi dan misi untuk menjadikan madrasah ini menjadi sekolah islam yang layak dan menjadi contoh bagi lembaga pendidikan islam lainnya agar menjadi madrasah yang berintegritas dan berkualitas serta untuk mewujudkan Madrasah Hebat dan Bermartabat. Demi mewujudkan visi dan misi madrasah tersebut, MAN 2 Model Medan harus terus berupaya untuk mengoptimalkan kinerja para gurunya sebagai ujung tombak dari sebuah proses pembelajaran yaitu dengan memperhatikan berbagai aspek yang ada.

Pencapaian kinerja seorang guru secara optimal tidak akan terwujud begitu saja, selain adanya pengembangan kualitas sumber daya manusia yang terarah dan terkoordinasi dengan baik, serta harus didukung juga oleh faktor-faktor yang lain. Faktor tersebut antara lain pengawasan, kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, kepemimpinan, kepuasan kerja, kompensasi, teknologi, disiplin kerja, motivasi, pendidikan pelatihan dan sebagainya.

Berdasarkan pengamatan melalui dokumentasi arsip yang dilakukan peneliti dimadrasah tersebut, diperoleh informasi bahwa beberapa guru menunjukkan indikasi kinerja guru belum optimal yang ditandai dengan beberapa indikasi yang ada, diantaranya yaitu masih terdapat guru yang belum memberikan inovasi dalam sistem pembelajaran didalam kelas dan juga terdapat beberapa guru yang masih terpaku menggunakan buku pegangan disaat mengajar serta masih terdapat keterlambatan dalam pengumpulan perangkat administrasi pendidikan para guru. Berbagai

indikasi tersebut didasarkan pada hasil supervisi yang dilakukan Kepala Sekolah di Madrasah tersebut. Hal tersebut dapat disebabkan oleh berbagai faktor.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang guru yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja bagi guru merupakan segala sesuatu yang ada di dalam maupun di luar Madrasah baik lingkungan fisik maupun nonfisik (sosial). Dalam pengamatan terhadap lingkungan kerja di tempat peneliti bertugas, faktor lingkungan kerja ini memang kurang kondusif baik secara fisik maupun non fisik. Permasalahan yang ada dalam lingkungan kerja secara fisik, yaitu seperti tidak adanya ruang privasi untuk para guru yang menyebabkan tidak nyamannya para guru didalam ruangan. Sedangkan permasalahan lingkungan non fisik lebih mengarah kepada lingkungan sosial, seperti adanya kelompok/ jarak antar para guru, sehingga memungkinkan para guru hanya berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik maupun emosional. Kondisi ini akan berpengaruh terhadap rendahnya disiplin dan motivasi kerja guru sehingga mereka kurang terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin. Fenomena tersebut ternyata telah membawa permasalahan dalam sistem pendidikan di tempat peneliti bertugas, sehingga khususnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru yang menjadi salah satu fokus penelitian ini.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja seorang guru, yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja para guru. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang dapat

mempengaruhi kinerja seorang guru. Sutrisno (2016;89) menyatakan bahwa, disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan demikian bila seorang guru melanggar keteraturan yang ada, maka guru tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika para guru tunduk dan patuh terhadap peraturan tempatnya bekerja, maka itu menggambarkan bahwa adanya kondisi disiplin kerja yang sangat baik.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, terdapat masalah dalam hal kedisiplinan para guru, seperti keterlambatan pengumpulan perangkat (administrasi) pendidikan dari waktu yang telah ditetapkan dan masih adanya keterlambatan dalam kehadiran para guru. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh suatu madrasah untuk menunjang kelancaran segala aktivitasnya agar tujuan serta visi dan misi dari madrasah tersebut dapat terlaksana dan dipakai secara maksimal.

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru. Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, dalam psikologi kerja motivasi kerja disebut sebagai pendorong semangat kerja. Motivasi kerja yang tinggi dari para guru akan mendorong guru tersebut untuk bekerja semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Guru akan memiliki motivasi yang baik jika terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang timbul

akibat dari hubungannya dengan sekolah (Pupuh dan Suryana, 2012;53). Namun, fakta lapangan yang didapatkan peneliti masih terlalu sedikit guru yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, sehingga membuat kinerja guru secara keseluruhan belum optimal.

Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal, seperti kurangnya pelatihan (*workshop*) yang diadakan oleh pihak madrasah untuk meningkatkan kualitas atau mutu kerja dari para guru. Selain itu, rendahnya motivasi kerja para guru juga disebabkan karena tidak adanya *reward* (hadiah) dan *punishment* (hukuman) secara serius bagi para guru. Jika *reward* dan *punishment* yang diberikan jelas, contohnya penambahan *point* untuk keperluan kenaikan pangkat (golongan) bagi guru yang berprestasi dan pengurangan nilai kinerja dalam SKP (Sasaran Kinerja Guru) bagi guru yang melakukan kesalahan, kemungkinan hal tersebut dapat mendorong timbulnya motivasi kerja yang tinggi dalam diri para guru, sehingga kinerja guru dapat dilakukan secara optimal.

Melihat berbagai uraian diatas, tentang pentingnya situasi lingkungan kerja, sikap disiplin kerja dan motivasi kerja seorang guru dalam meningkatkan kinerja para guru di MAN 2 Model Medan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di madrasah tersebut. Sehingga judul yang diangkat oleh penulis adalah: **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan"**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang ada, maka dapat diidentifikasi adanya beberapa masalah yang menunjukkan kurang optimalnya kinerja guru yang ada dalam penelitian ini, yaitu:

1. Masih terdapat guru yang kurang memberikan inovasi sesuai dengan perkembangan zaman dalam sistem pembelajaran didalam kelas
2. Masih terdapat beberapa guru yang kurang menguasai materi ditandai dengan masih terpakunya beberapa guru menggunakan buku pegangan disaat mengajar
3. Pengumpulan perangkat (administrasi) pendidikan melewati batas pengumpulan yang telah ditetapkan.
4. Keterlambatan guru dari segi kehadiran
5. Tidak adanya ruang privasi untuk para guru yang menyebabkan tidak nyamannya para guru didalam ruangan dan adanya kelompok/ jarak antar para guru
6. Kurangnya Pelatihan yang diadakan pihak madrasah di MAN 2 Model Medan
7. Tidak adanya kejelasan *reward* dan *punishment* secara serius bagi para guru

C. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian ini, karena terlalu banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para guru,

maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini akan memfokuskan pembahasannya pada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja para guru di MAN 2 Model Medan
2. Lingkungan kerja yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu lingkungan fisik berupa sarana yang mempengaruhi kinerja para guru dan lingkungan nonfisik berupa lingkungan sosial yang membahas tentang hubungan guru terhadap pimpinan madrasah dan hubungan guru terhadap sesama rekan kerjanya.
3. Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini, yaitu berupa sikap disiplin para guru dalam menjalankan peraturan yang ada di madrasah.
4. Motivasi kerja dalam penelitian membahas mengenai motivasi ekstrinsik berupa pemenuhan kebutuhan para guru baik material maupun non material dan motivasi intrinsik para guru berupa kebanggaan terhadap pencapaian hasil kinerja diri sendiri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru di MAN 2 Model Medan?

2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru di MAN 2 Model Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru di MAN 2 Model Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru di MAN 2 Model Medan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru di MAN 2 Model Medan?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Guru di MAN 2 Model Medan?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru di MAN 2 Model Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru di MAN 2 Model Medan?

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan/manfaat yang ingin didapatkan dari penelitian ini, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi studi perbandingan antara pengetahuan teoritis dengan kondisi nyata di lapangan, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan penting bagi MAN 2 Model Medan dalam pengembangan potensi dan kualitas yang dimiliki para Guru madrasah sehingga dapat meningkatkan kinerja para guru di MAN 2 Model Medan

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tesis ini diharapkan dapat menjadi tambahan literatur pengetahuan khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi suatu organisasi/ instansi yang mengalami jenis permasalahan yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja Guru

a. Konsep

Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menjelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama, mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Usman (2011;6), menyatakan bahwa guru merupakan profesi/jabatan atau pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Jenis pekerjaan ini tak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang kependidikan, walaupun kenyataannya masih dilakukan orang di luar kependidikan. Hal ini dikarenakan, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang tidak mudah.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Melihat posisi guru yang penting dalam sistem pendidikan nasional, tentu saja kinerja guru menjadi salah satu tolak ukur dalam menentukan baik tidaknya seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mulyasa, (2004;136) kata kinerja dalam bahasa Indonesia adalah terjemah dari kata dalam bahasa Inggris *Performance* yang berarti pekerjaan, perbuatan, penampilan, dan pertunjukan. kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau unjuk kerja. Jamil Suprihatiningrum (2013;45) juga menambahkan bahwa kinerja disebut juga unjuk kerja, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kerjanya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Wasistiono (2002;25), menyatakan bahwa kinerja sebagai keseluruhan hasil manfaat dan dampak dari keseluruhan proses pengelolaan masukan guna mencapai tujuan yang diinginkan”. Kinerja berkaitan dengan hak dan wewenang yang diberikan kepada seseorang, badan, lembaga termasuk juga para guru dan karyawan dalam suatu lembaga pendidikan. Sejalan dengan hal tersebut, August W. Smith dalam Sedarmayanti (2001;50), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses, dimana kinerja membahas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang merupakan hasil atau tingkat kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Timple dalam Mangkunegara (2010 ; 15), menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Mangkunegara (2010; 15), juga menjelaskan bahwa faktor internal terdiri (disposisional), yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat – sifat seseorang, misalnya: (1) Kemampuan tinggi, (2) Tipe pekerja keras, (3) Kemampuan rendah. Sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan, misalnya: (1) Perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau atasan, (2) fasilitas kerja dan, (3) iklim organisasi.

Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin (2012;43), menyatakan bahwa baik faktor internal maupun eksternal sama – sama membawa dampak terhadap kinerja guru. Dijelaskan lebih lanjut oleh Barnawi dan Arifin (2012;43), bahwa yang dimaksud faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri guru, contohnya: kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga, sedangkan faktor eksternal meliputi faktor yang datang dari luar guru, contohnya: gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan.

c. Penilaian Kinerja Guru

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tersebut, menegaskan

bahwa Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya. Dalam pelaksanaannya tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuannya dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilannya. Dalam hal ini, sistem Penilaian Kinerja Guru (PKG) merupakan yang dirancang untuk mengidentifikasi kompetensi guru, terutama berkaitan kompetensi profesional dan kompetensi pedagogik guru, terutama serangkaian program penilaian kinerja yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya, baik langsung maupun tidak langsung.

Secara umum Penilaian Kinerja Guru (PKG) memiliki dua fungsi utama, seperti yang dikemukakan Kemdiknas (2010) berikut ini:

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan kompetensi dan keterampilan yang diperlukan dalam pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Dengan demikian, profil kinerja yang menggambarkan kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru yang dapat digunakan sebagai basis untuk merencanakan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB).

2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Oleh karena itu, kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya

Pada hakikatnya, Penilaian Kinerja Guru (PKG) menurut Mulyasa (2013; 90) adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus-menerus dan berkesinambungan. Pembinaan dan pengawasan tersebut dapat dilakukan oleh sesama guru, kepala sekolah, dan pengawas sehingga diperoleh guru profesional sebagai basis peningkatan kualitas pendidikan.

Penilaian Kinerja ini memberikan jaminan bahwa guru dapat bekerja atau melaksanakan pekerjaannya secara profesional dan mampu memberikan layanan yang berkualitas terhadap siswanya. Oleh karena itu, untuk meyakinkan bahwa setiap guru adalah seorang profesional dibidangnya dan sebagai penghargaan atas prestasi kerjanya, Penilaian Kinerja harus dilakukan terhadap guru pada setiap satuan pendidikan.

d. Indikator Kinerja Guru

Dalam kaitannya dengan kinerja guru, berikut dikemukakan indikator yang menyangkut tugas-tugas guru yang sejalan dengan rumusan kinerja guru seperti pada Permendiknas No. 16 tahun 2007 adalah:

1. Kompetensi Paedagogik, meliputi:
 - a. Kemampuan pemahaman terhadap peserta didik
 - b. Merancang dan melaksanakan pembelajaran
 - c. Melaksanakan evaluasi pembelajaran
 - d. Mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya
2. Kompetensi Profesional, meliputi:
 - a. Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam
 - b. Penguasaan struktur dan metodologi keilmuan
3. Kompetensi Sosial, yaitu Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi Kepribadian, yaitu Memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi teladan bagi peserta didik.

2. Lingkungan Kerja

a. Konsep Lingkungan Kerja

Agustini (2011;8), menyatakan bahwa lingkungan kerja dari suatu organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para guru dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para guru terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut, Mardiana (2001;55), menjelskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seorang pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Secara lebih rinci, Nitisemito dalam Nuraini (2013;97), menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Melengkapi pernyataan tersebut Sedarmayanti, (2011;2), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarny dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai suatu kelompok.

Berdasarkan beberpa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar guru, berupa kondisi dan suasana yang ada baik berupa fisik maupun

non fisik yang dapat mempengaruhi seorang guru dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja juga merupakan interaksi antara individu yang ada dalam suatu instansi, sehingga secara langsung maupun tidak langsung dapat pula mempengaruhi perilaku mereka dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga menyangkut sikap, nilai, dan norma yang dimiliki oleh para pekerja dalam organisasi tersebut. Selain itu, Lingkungan kerja juga merupakan persepsi guru terhadap lingkungan instansi dimana para guru melaksanakan pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001;21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001;21) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan guru (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja NonFisik

Menurut Sedarmayanti (2001;31) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam suatu, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah instansi hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut para pekerja dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi tidak akan berhasil tanpa adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Adapun faktor-faktornya yaitu sebagai berikut:

1. Fleksibilitas

Fleksibilitas yaitu merupakan kondisi dimana suatu instansi memberikan keleluasaan bertindak bagi para guru dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

2. Tanggung Jawab

Setiap anggota dalam organisasi atau guru memiliki tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan suatu instansi. Hal tersebut merupakan tanggung jawab yang harus dipikul oleh masing-masing guru terhadap keputusan yang telah mereka ambil.

3. Standard

Standard merupakan perasaan para guru tentang kondisi instansi dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

4. Umpan Balik

Hal ini berkaitan dengan perasaan para guru tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik/ imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepatasnya diterima oleh para guru.

5. Kejelasan

Hal ini berkaitan dengan perasaan para guru bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari pemimpin berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan suatu instansi.

6. Komitmen

Hal ini berkaitan dengan perasaan para guru mengenai perasaan bangga bahwa mereka memiliki tempat bekerja yang berusaha lebih baik saat dibutuhkan

7. Struktur

Kondisi dimana para guru dalam melaksanakan tugasnya bertumpu pada aturan-aturan yang dikenakan terhadap anggota organisasi, sehingga para guru dapat bekerja sesuai dengan prosedur serta struktur organisasi.

8. Kepemimpinan

Para guru menerima kepemimpinan yang ada dalam suatu instansi dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin pasti berdasarkan keahlian yang dimilikinya.

Dengan adanya faktor-faktor tersebut, diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik yang dapat membentuk sikap para guru didalam tempat mereka bekerja dan menciptakan tanggung jawab bagi seluruh aspek yang ada dalam instansi tersebut.

d. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Robbins dalam Ahyari (2000;125) membagi lingkungan kerja menjadi 4 bagian yang terdiri dari:

1. Hubungan Antara Guru Dengan Pimpinan Organisasi

Kepemimpinan yang baik akan membuat para guru melaksanakan pekerjaannya dengan gairah kerja yang cukup tinggi. Para guru yang merasakan kepemimpinan yang baik akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya kepemimpinan yang kurang baik akan mengakibatkan gairah dan motivasi kerja guru menurun. Selain itu dengan adanya perhatian dan pengarahan yang cukup dari pimpinan akan mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara guru dan pimpinan organisasi.

2. Hubungan Antar Sesama Guru

Penciptaan dan pengarahan terhadap terdapatnya hubungan para guru baik didalam perusahaan tersebut sangat diperlukan didalam perusahaan yang bersangkutan. Hubungan antar sesama guru yang baik dapat menimbulkan rasa aman bagi guru perusahaan tersebut didalam melaksanakan tugas-tugas yang harus diselesaikan. Disamping hal tersebut, dengan adanya rekan kerja yang akrab, ramah dan mendukung akan mengarah ke meningkatnya kepuasan kerja, sehingga memotivasi guru untuk lebihgiat.

3. Kondisi Kerja.

Unsur ini merupakan faktor yang juga mempunyai dampak terhadap kepuasan kerja. Bila kondisi kerja baik (misalnya lingkungan menarik dan bersih), guru akan lebih mudah menunaikan tugasnya,

bila kondisi kerja tidak baik (misalnya lingkungan kerja panas dan ribut) guru akan sulit menuntaskan pekerjaannya.

4. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh guru baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan

3. Disiplin Kerja

a. Konsep Disiplin Kerja

Hasibuan (2009;193), menjelaskan bahwa disiplin berasal dari kata Inggris yakni “discipline” yang berarti: tertib, taat atau mengendalikan tingkah laku, penguasaan diri, kendali diri, latihan membentuk, meluruskan, atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral, hukum yang diberikan untuk melatih atau memperbaiki kumpulan atau sistem peraturan-peraturan bagi tingkah laku. Adapun pengertian disiplin kerja menurut Husin (2000;95) adalah perilaku patuh dan taat dalam melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001;129), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2001;291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2004;825), Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting. Semakin baik disiplin seorang guru pada sebuah instansi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi sebuah instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan suatu instansi, guru serta masyarakat pada umumnya. Melalui disiplin akan maka akan tercermin kekuatan seseorang karena biasanya seseorang yang berhasil dalam kerja dan karyanya adalah mereka yang memiliki kedisiplinan yang tinggi pula.

Adapun dalam Undang-undang nomor 43 Tahun 1949 tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa “peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dituruti atau larangan dilanggar. Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana diadakan disiplin pegawai negeri sipil”.

Berdasarkan beberapa pendapat yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kemampuan yang berkembang dalam kehidupan keseharian suatu individu ataupun kelompok dalam hal mentaati peraturan serta norma-norma yang berlaku dalam suatu instansi. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan guru agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sikap disiplin dalam diri seorang guru memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap guru yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin para guru biasanya dilakukan oleh pimpinan atau pengawas instansi tersebut. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan serta sadar atas tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang. Begitu banyak orang, baik secara pribadi

maupun kelompok, yang belum bahkan tidak mengindahkan kedisiplinan ini.

b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Retributif

Bentuk disiplin ini, merupakan penegakan disiplin yang berusaha untuk menghukum orang yang melakukan kesalahan. Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu, akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tepat dimana tujuan akhir dari bentuk disiplin ini adalah untuk menghukum si pelanggar.

2. Disiplin Korektif

Bentuk disiplin ini merupakan proses penegakan kedisiplinan untuk berusaha membantu para guru mengoreksi perilakunya yang tidak tepat. pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada sebagai pelanggaran-pelanggaran yang harus dihukum. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Adapun tujuan akhir dari bentuk disiplin ini yaitu untuk membantu guru mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.

3. Perspekti hak-hak

Bentuk disiplin ini berusaha untuk melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner berlangsung. Menurut bentuk disiplin ini disiplin hanya tepat jika terdapat alasan yang adil untuk menjatuhkan hukuman. Hak-hak guru lebih diutamakan daripada tindakan disiplin. Adapun tujuan akhir dari bentuk ini adalah untuk melindungi hak-hak individu.

4. Perspekti Utilitarian

Bentuk disiplin ini berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya. Tingkat tindakan disiplin diambil tergantung pada bagaimana disiplin itu akan mempengaruhi produktivitas dan profitabilitas. Biaya penggantian guru dan konsekuensi-konsekuensi memperkenankan perilaku yang tidak wajar perlu dipertimbangkan. Karena biaya penggantian guru semakin melambung, maka kerasnya disiplin hendaknya semakin menurun. Karena konsekuensi membiarkan perilaku yang tidak terpuji terus meningkat, maka demikian pula kerasnya hukum. Dimana tujuan akhir dari bentuk penelitian ini adalah untuk memastikan bahwa faedah-faedah tindakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatifnya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang guru, dimana disiplin kerja merupakan suatu sikap dan

perilaku. Menurut Hamali (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah:

1. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar-kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para guru akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika guru merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi instansi tempat ia bekerja.

2. Ada Tidaknya Keteladanan Pemimpin Dalam Perusahaan

Keteladanan pemimpin adalah hal yang sangat penting sekali, karena dalam lingkungan suatu instansi, semua guru akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dari dirinya dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan dirinya, ucapannya, perbuatannya, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

4. Ada Tidaknya Aturan Pasti Yang Dapat Menjadi Pegangan

Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh karena itu, maka pembinaan disiplin dapat terlaksana jika ada aturan tertulis yang pasti yang dapat dijadikan sebagai pegangan bersama.

5. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang guru yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan

tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat guru merasa terlindungi dan membuat guru berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

6. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para guru yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para guru yang ada dibawahnya.

7. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Para Guru

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para guru akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dengan dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pemimpin yang mau memebrikan perhatian kepada guru akan selalu dihormati dan dihargai oleh para guru sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja guru.

8. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, yaitu:

- a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
- b. Melontarkan pujian sesuai bdengan tempat dan waktunya, sehingga para guru akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut

- c. Sering mengikutsertakan guru dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan guru.
- d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan guru, karena pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para guru membawa serta masalah-masalah pribadi ketempat kerja.

d. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru dalam suatu organisasi. Adapun menurut Supomo dan Nurhayati (2018;45), beberapa hal yang menjadi indikator kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab

Setiap guru bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan. Kesiapan guru memertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2. Prakarsa

Pemberian kesempatan bagi guru untuk bertindak efektif dan berpikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.

3. Kerjasama

Kerjasama ditunjukkan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.

4. Ketaatan

Setiap anggota dalam suatu organisasi tentulah berkewajiban untuk menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

4. Motivasi Kerja

a. Hakikat motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti ‘menggerakkan’ (*to move*). Menurut McDonald yang dikutip oleh Oemar Hamalik (2011; 158) “*motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*”. “Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”.

Menurut Sardiman (2011;73) “Motivasi berpangkal dari kata “motif” yang diartikan daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan”. Sementara itu, Menurut Hamzah B. Uno (2008: 1) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang ada, dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, motivasi merupakan respon dari suatu aksi, yaitu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan.

Adapun mengenai bentuk motivasi berdasarkan sumbernya dibedakan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik timbul dari apa yang ada dalam diri seseorang sejalan dengan kebutuhan orang tersebut. Sedangkan, motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

b. Pengaruh Motivasi Kerja

Pada dasarnya, motivasi memiliki pengaruh bagi seseorang dalam melakukan suatu hal. Menurut Oemar Hamalik (2011;161), sedikitnya terdapat tiga fungsi motivasi sebagai berikut.

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi, maka tidak akan timbul suatu perbuatan, contohnya belajar bagi siswa.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Motivasi mengarahkan perbuatan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.

- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang tak hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti dalam pemenuhan uang semata, namun motivasi intrinsik juga tak dapat terabaikan. Motivasi intrinsik seseorang untuk bekerja antara lain kebanggaan akan dirinya yang dapat melakukan suatu pekerjaan yang orang lain belum mampu mengerjakannya, kecintaan maupun minat besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, motivasi kerja tak hanya berarti untuk kepentingan ekonomis semata, namun juga merupakan kebutuhan psikis untuk melakukan pekerjaan secara aktif.

Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik.

- d. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi kerja di atas maka kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif. Dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen yang berinteraksi dan saling tergantung adalah sebagai berikut (Luthans, 2006;270):

1. Kebutuhan.

Kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis

2. Dorongan.

Dengan beberapa pengecualian, dorongan atau motif (dua istilah yang sering digunakan secara bergantian), terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dapat didefinisikan sebagai kehilangan petunjuk. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dan menghasilkan daya dorong dalam meraih insentif

3. Insentif.

Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan. Dengan demikian, memperoleh insentif akan cenderung memulikan keseimbangan fisiologis atau psikologis dan akan mengurangi dorongan.

David Mc Clelland dalam Mangkunegera (2008;96) menyebutkan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

1. *Need for Achievement* yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah
2. *Need for affiliation* yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada

bersama orang lain dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain

3. *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Frederich Herberg dalam Sedarmayanti (2001;67) menyatakan: pada manusia berlaku faktor motivasi dan faktor pemeliharaan dilingkungan pekerjaannya. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan adanya enam faktor motivasi yaitu (1) prestasi; (2) pengakuan; (3) kemajuan kenaikan pangkat; (4) pekerjaan itu sendiri; (5) kemungkinan untuk tumbuh (jenjang karir); (6) tanggung jawab. Sedangkan untuk pemeliharaan terdapat sepuluh faktor yang perlu diperhatikan, yaitu (1) kebijaksanaan; (2) supervisi teknis; (3) hubungan antar manusia dengan atasan ; (4) hubungan manusia dengan pembinanya; (5) hubungan antar manusia dengan bawahannya; (6) gaji dan upah; (7) kestabilan kerja; (8) kehidupan pribadi; (9) kondisi tempat kerja; (10) status.

B. Penelitian yang relevan

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis merupakan dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja yang

berpengaruh terhadap kinerja guru. Berikut ini merupakan tabel perbandingan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Fikratunil Khasifah dan Rini Nugraheni (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	Metode penelitian survey dengan analisis kualitatif dan kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda	Disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 41,1% terhadap kinerja para guru, sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
2.	Diah indriani suwondo dan eddy madiono sutanto (2015)	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru	penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik analisis deskriptif variabel penelitian, tabulasi silang, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi.	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini karena lingkungan kerja berada paling dekat dengan guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
3.	Agung Prihantoro (2012)	Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia	Analisis penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap

		Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen	menggunakan Partial Least Square (PLS)	kinerja sumber daya manusia artinya makin baik disiplin dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.
4.	Hernowo Narmodo dan M.Farid (2011)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Guru di Wonogiri	Analisis kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menyimpulkan motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru Wonogiri sebesar 56,6% dan sisanya 43,4% dijelaskan variabel lain yang tidak teliti
5.	Suprayitno (2007)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	Analisis kualitatif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru sebanyak 53,3% dan sisanya 46,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Kerangka Berpikir

Guru merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan tujuan suatu lembaga/organisasi dalam hal ini yaitu Guru di MAN 2 Model Medan. Keberhasilan suatu madrasah dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja para guru yang ada. Salah satunya yaitu bagaimana kinerja mereka dalam menjalankan proses

pengajaran dalam lingkungan madrasah tersebut. Jika guru di suatu madrasah memiliki kinerja yang tinggi, maka guru tersebut akan mampu memberikan kontribusi yang sangat besar bagi madrasah tempatnya bekerja.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi turun dan naiknya kinerja para guru di lingkungan MAN 2 Model Medan dan yang paling dominan yaitu dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, sehingga menyebabkan disiplin kerja guru menjadi rendah dan disebabkan tidak adanya motivasi kerja yang kuat, sehingga berdampak terhadap turunnya kinerja para guru. Pada dasarnya setiap anggota dari suatu instansi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Sedarmayanti (2001;21), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat bekerja. Namun lingkungan kerja juga bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti saran dan prasarana yang disediakan oleh pihak madrasah, lingkungan rekan kerja, kepemimpinan, dan komunikasi, sehingga lingkungan kerja yang mendukung akan membuat guru tetap bertahan dan dapat menurunkan tingkat stress kerja pada guru.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung cenderung menyebabkan para guru menjadi malas untuk datang bekerja ataupun berlama-lama berada didalam ruangnya, sehingga hal tersebut mengakibatkan turunya disiplin kerja para guru. Kedisiplinan para guru sangatlah dituntut dalam setiap pekerjaannya. Para guru dituntut harus mampu mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan yang ada, selesai tepat waktu, datang dan pulang sesuai jamnya, serta mengerjakan tugasnya dengan kualitas yang baik pula. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018;45), disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seorang guru dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi agar tujuan instansi tersebut dapat tercapai. Disiplin kerja yang baik merupakan harapan pemimpin organisasi guna mencapai tujuan instansinya, dimana disiplin kerja berfungsi sebagai pedoman pokok bagi guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga para guru dapat bekerja secara optimal.

Disiplin Kerja yang buruk mencerminkan kurangnya motivasi kerja seorang guru. Motivasi diperlukan sebagai daya penggerak bagi seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Tanpa motivasi yang tinggi, seseorang akan merasa berat dalam bekerja. Menurut Suwardi & Joko Utomo (2011;78), “motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena guru akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.”

Memahami dan memiliki motivasi sangatlah penting bagi guru. Semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Banyak sekali teori-teori motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi tentu berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model yang berbeda pula.

Berdasarkan uraian diatas, tampak bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja seorang guru mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja para guru. Hal tersebut menyebabkan para pemimpin suatu instansi dalam hal ini kepala MAN 2 Model Medan harus memperhatikan lingkungan kerja para guru, sebab apabila kinerja para guru didukung dengan lingkungan kerja yang baik, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, apabila para guru memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan guru mampu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan maksimal. Apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja seorang guru sudah baik, maka hal tersebut mencerminkan tingginya motivasi kerja seorang guru sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik dalam meningkatkan kinerja para guru.

Kerangka teoritik yang merupakan kerangka pemikiran ini dikaitkan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja para guru. Penelitian ini ingin menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan yang terlihat belum menunjukkan kondisi yang optimal.

Defenisi operasional pada penelitian ini dijelaskan dalam tabel

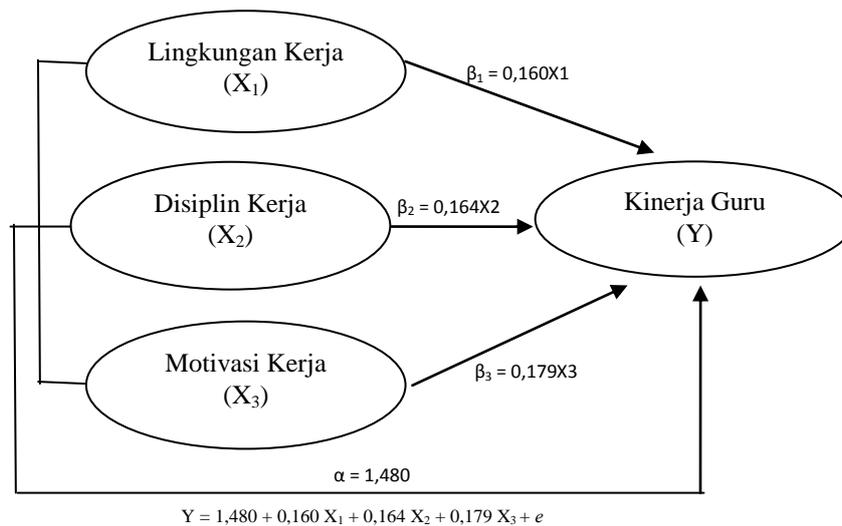
berikut:

Tabel 2.2 Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Guru	kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses	<p>1. Kompetensi Paedagogik, meliputi:</p> <p>a. Kemampuan pemahaman terhadap peserta didik</p> <p>b. Merancang dan melaksanakan pembelajaran</p> <p>c. Melaksanakan evaluasi pembelajaran</p> <p>d. Mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya</p> <p>2. Kompetensi Profesional, meliputi:</p> <p>a. Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam</p> <p>b. Penguasaan struktur dan metodologi keilmuan</p> <p>3. Kompetensi Sosial, yaitu Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif baik dengan peserta didik maupun dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta orang tua murid/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.</p> <p>4. Kompetensi Kepribadian, yaitu Memiliki kepribadian mantap dan stabil, dewasa, arif dan memiliki akhlak mulia yang dapat menjadi</p>	Ordinal (Skala Likert)

		teladan bagi peserta didik	
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja dari dan dalam organisasi yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para guru.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan bawahan dengan atasan 2. Hubungan antar sesama rekan kerja 3. Kondisi lingkungan kerja 4. Fasilitas kantor 	Ordinal (skala Likert)
Disiplin Kerja	Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan guru agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung Jawab 2. Prakarsa 3. Kerjasama 4. Ketaatan 	Ordinal (skala Likert)
Motivasi Kerja	motivasi kerja dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang maupun luar diri seseorang dalam mencapai tujuan daripada bekerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi Kerja 2. Pengakuan Kinerja 3. Kenaikan Pangkat 4. Pekerjaan 5. Jenjang Karir 6. Tanggung Jawab 	Ordinal (skala Likert)

Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1. kerangka teoritik

D. Hipotesis penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka teoritis diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis yang merupakan dugaan sementara dari hasil penelitian ini. Penulis merumuskan hipotesis berkenaan dengan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan
2. Ada pengaruh positif yang signifikan antara perilaku Disiplin kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan
3. Ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan

4. Ada pengaruh secara simultan antara Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan Motivasi Kerja bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN 2

Model Medan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada guru di MAN 2 Model Medan yang beralamat di Jalan Williem Iskandar No. 7A. Adapun jadwal dalam penelitian, yaitu:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	2018				2019							
		Sept	Okt	Nop	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt
1	Tahap Persiapan Peneliti												
	a. Pengajuan judul												
	b. Penyusunan Proposal												
	c. Seminar Proposal												
	d. Perijinan Penelitian												
2	Tahap Pelaksanaan Penelitian												
	a. Pengumpulan Data												
	b. Analisis Data												
3	Tahap Akhir Penelitian												
	a. Penyusunan Laporan Akhir												
	b. Seminar (Uji) Hasil Penelitian												
	c. Sidang												
	d. Pengumpulan Tesis												

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan membuat angket kepada responden (guru) yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja para guru di MAN 2 Model Medan. Metode penelitian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun terhadap variabel-variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini merupakan penelitian *kuantitatif*, dimana penelitian *kuantitatif* merupakan jenis penelitian yang menganalisis data untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui data sampel sebagaimana adanya, melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum di MAN 2 Model Medan. Sedangkan penelitian digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru, disiplin kerja terhadap kinerja guru, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui suatu pengujian hipotesis berdasarkan data yang akan dikumpulkan dari lapangan.

Selain itu, penelitian ini juga merupakan penelitian yang akan menguji lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja guru sebagai variabel dependen.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2001:55) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di MAN 2 Model Medan yang berjumlah 68 orang yang merupakan guru PNS.

2. Sampel

Sampel merupakan jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data, dan diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Adapun pengambilan sampel dalam penelitian ini, dilakukan dengan teknik Pengambilan Sampel Total, dimana seluruh populasi yang ada digunakan sebagai sampel penelitian, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian. Data yang terkumpul kemudian akan dianalisis berdasarkan acuan landasan teoritis, agar hasilnya berguna untuk hipotesis atau dalam pengambilan suatu keputusan. Teknik

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

1. Angket

Penyebaran Angket dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket tertulis dengan menyertakan alternatif pilihan jawaban. Pertanyaan-Pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan skala interval 1-5 atau yang disebut dengan Skala Likert. Kuisisioner ini akan dibagikan kepada seluruh guru yang ada di MAN 2 Model Medan.

2. Dokumentasi

Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini difokuskan pada dokumentasi arsip. Dokumentasi arsip yaitu suatu teknik untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data sekunder dari berbagai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian, seperti buku, data sekolah atau literatur lainnya. dalam melakukan dokumentasi peneliti meminta data langsung kepada pihak Tata Usaha, Wakil Kepala Madrasah dan juga guru di MAN 2 Model Medan

Pada proses pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator, maka akan digunakan Skala Likert dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) : 5
2. Setuju (S) : 4
3. Ragu-Ragu (RR) : 3
4. Tidak Setuju (TS) : 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas item adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Dengan teknik korelasi Point Biserial yaitu teknik analisis korelasional bivariat. Korelasi ini juga dapat digunakan untuk mengetahui validitas soal yaitu skor tiap butir soal dikorelasikan dengan skor total. Korelasi ini juga dapat digunakan untuk mengetahui validitas soal yaitu skor tiap butir soal dikorelasikan dengan skor total. Angka indeks korelasi Point Biserial dilambangkan dengan r_{pb} . Dengan membandingkan nilai r hitung dengan harga r tabel dengan taraf kesalahan ($\alpha=0,05$) atau $\alpha=0,01$ dan $df=N-2$. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{x,y} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n (\sum X^2) - (\sum X)^2] [n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = indeks korelasi pearson
 n = banyaknya sampel
 X = skor item pertanyaan
 Y = skor total item pertanyaan

(Arikunto, 1998)

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 dan *Pearson Correlation* bernilai positif. Nilai pada r hitung merupakan hasil dari korelasi jawaban responden pada masing- masing pertanyaan di

setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama *corrected item correlation*.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsistensi jika pengukuran tersebut diulang. Reabilitas soal dapat dicari dengan rumus yang ditemukan oleh Kuder dan Rhicoderson yaitu: KR-20

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{S^2 - \sum PQ}{S^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas tes

K = Jumlah butir tes

S^2 = Varians skor

P = Proporsi subjek yang menjawab benar

Q = Proporsi subjek yang menjawab salah

(Silitonga, 2013)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu model yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu data untuk digunakan dalam suatu penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini, adalah uji normalitas, uji multikolinearitas uji dan uji heterokedastisitas

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normal dalam

model regresi berganda yang digunakan. Untuk melihat apakah data berdistribusi secara normal maka salah satunya dapat melihat grafik P-Plots, dimana apabila titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang jauh dari garis diagonal, maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan jika terjadi hubungan maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikolinearitas.

Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara lain:

- Dengan melihat angka *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor*(VIF) hitungnya. Suatu model regresi dikatakan terbebas dari multikolinearitas jika VIF-nya tidak lebih dari 10 dan nilai toleransinya disekitar 1 atau mendekati 1.
- Nilai R^2 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil daripada koefisien korelasi simultan (R).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari suatu pengamatan ke

pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan cara melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitas angka nol (0).
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebur kembali
- Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Analisis Korelasi Parsial *Pearson Product Moment*

Analisis korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan anatara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah *Pearson Correlation Product Moment* (Sugiyono, 2013;216). Menurut Sugiyono (2016;177) penentuan koefisien korelasi dengan

menggunakan metode analisis korelasi Pearson Product Moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{x,y} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[n (\sum X^2) - (\sum X)^2] [n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = indeks korelasi pearson

n = banyaknya sampel

X = skor item pertanyaan

Y = skor total item pertanyaan

Dari hasil yang diperoleh dengan rumus di atas, dapat diketahui tingkat pengaruh variabel X dan variabel Y . Pada hakikatnya nilai r dapat bervariasi dari -1 hingga $+1$, atau secara matematis dapat ditulis menjadi $-1 \leq r \leq +1$. Hasil dari perhitungan akan memberikan tiga alternatif, yaitu:

1. Bila $r = 0$ atau mendekati 0 , maka korelasi antar kedua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y .
2. Bila $r = +1$ atau mendekati $+1$, maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan searah, dikatakan positif.
3. Bila $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi antar kedua variabel adalah kuat dan berlawanan arah, dikatakan negatif.

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut ini:

Sebagai bahan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan menurut Sugiyono (2013;250) berikut ini:

0,00 – 0,199	:	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	:	Lemah
0,40 – 0,599	:	Sedang
0,60 – 0,799	:	Kuat
0,80 – 1,000	:	Sangat Kuat

4. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka data yang diperoleh akan diolah dan dipaparkan berdasarkan statistik deskriptif. Selanjutnya untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 20.0: menurut Sugiyono (2006) persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = variabel terikat

X₁ = variabel bebas 1 (Lingkungan Kerja)

X₂ = variabel bebas 2 (Disiplin Kerja)

X₃ = variabel bebas 3 (Motivasi Kerja)

α = konstanta

β_1 = koefisien regresi Lingkungan Kerja

β_2 = koefisien regresi Disiplin Kerja

β_3 = koefisien regresi Motivasi Kerja

e = standar error

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat. Caranya yaitu dengan melakukan pengujian koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji-t.

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji masing-masing hipotesis adalah dengan uji t-parsial:

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

Apabila nilai signifikan $t_{hitung} < \text{nilai signifikan } \alpha = 0.50$ maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Sebaliknya jika nilai signifikan $t_{hitung} > \text{nilai signifikan } \alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel dependent dilakukan dengan menggunakan uji F_{test} yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel, dengan rumus secara matematis sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

R = koefisien korelasi berganda

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel independen

Apabila nilai signifikan F hitung < nilai signifikan $\alpha=0.05$ maka hipotesis yang diajukan diterima. Sebaliknya jika nilai signifikan F hitung > nilai signifikan $\alpha =0.05$ maka hipotesis tidak dapat diterima.

6. Koefisien Determinan (R^2)

Uji ini digunakan untuk melihat kontribusi (besarnya sumbangan) variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X1), Disiplin kerja (X2), dan Motivasi kerja (X3) terhadap variable terikat yaitu kinerja guru (Y). Untuk mengukur uji koefisien determinan dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b(n\Sigma X_{1,2})(\Sigma y)}{n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2}$$

Pengujian-pengujian diatas dilakukan dengan bantuan program pengolahan data *Statistic Package or Social Science (SPSS) for Windows* versi 20.0.

F. Hipotesis Statistik

Adapun hipotesis statistik dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$$H_0 : \rho_1 = 0$$

Artinya tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan (Y)

$$H_a : \rho_1 \neq 0$$

Artinya ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan (Y)

2. Hipotesis 2

$$H_o : \rho_2 = 0$$

Artinya tidak ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan (Y)

$$H_a : \rho_2 \neq 0$$

Artinya ada pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan (Y)

3. Hipotesis 3

$$H_o : \rho_3 = 0$$

Artinya tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan (Y)

$$H_a : \rho_3 \neq 0$$

Artinya ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan (Y)

4. Hipotesis 4

$$H_o : \rho = 0$$

Artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan (Y)

$$H_a = \rho_1 \neq \rho_2 \neq \rho_3 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama ada pengaruh antara lingkungan kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan (Y)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskripsi Data

Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi data semua variabel yang meliputi Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Guru (Y). Data hasil penelitian yang diperoleh dari 68 responden untuk semua variabel penelitian dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1.1. Lingkungan Kerja (X1)

Data persepsi responden tentang variabel lingkungan kerja diperoleh melalui angket dengan responden sebanyak 68 orang pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja
Statistics

Lingkungan Kerja		
N	Valid	68
	Missing	0
Mean		3,9669
Std. Error of Mean		,04920
Median		4,0000
Mode		3,69
Std. Deviation		,40572
Variance		,165
Range		1,61
Minimum		3,08
Maximum		4,69
Sum		269,75

Berdasarkan Tabel 4.1 dari 68 responden yang ada, diperoleh skor rata-rata tertinggi 4,69, skor rata-rata terendah 3,08, mean 3,967, median 4,0, modus 3,69, dan standar deviasi 0,405.

1.2. Disiplin Kerja

Data persepsi responden tentang variabel disiplin kerja diperoleh melalui angket dengan responden sebanyak 68 orang pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	68
	Missing	0
Mean		3,9499
Std. Error of Mean		,04913
Median		3,9600
Mode		3,69 ^a
Std. Deviation		,40514
Variance		,164
Range		1,69
Minimum		3,08
Maximum		4,77
Sum		268,59

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan Tabel 4.2 dari 68 responden yang ada, diperoleh skor rata-rata tertinggi 4,770, skor rata-rata terendah 3,080, mean 3,950, median 3,960, modus 3,69, dan standar deviasi 0,405.

1.3. Motivasi Kerja (X2)

Data persepsi responden tentang variabel motivasi kerja diperoleh melalui angket dengan responden sebanyak 68 orang pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Statistics

Motivasi Kerja

N	Valid	68
	Missing	0
Mean		3,8737
Std. Error of Mean		,04769
Median		3,8950
Mode		3,64 ^a
Std. Deviation		,39327
Variance		,155
Range		1,71
Minimum		3,00
Maximum		4,71
Sum		263,41

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 68 responden yang ada, diperoleh skor rata-rata tertinggi 4,710, skor rata-rata terendah 3,000, mean 3,873, median 3,895, modus 3,64, dan standar deviasi 0,393.

1.4. Kinerja Guru (Y)

Data persepsi responden tentang variabel motivasi kerja diperoleh melalui angket dengan responden sebanyak 68 orang pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Kerja

Statistics

Kinerja Guru

N	Valid	68
	Missing	0
Mean		3,4538
Std. Error of Mean		,02809
Median		3,4750
Mode		3,68
Std. Deviation		,23166
Variance		,054
Range		1,09
Minimum		2,91
Maximum		4,00
Sum		234,86

Berdasarkan Tabel 4.4 dari 68 responden yang ada, diperoleh skor rata-rata tertinggi 4,000, skor rata-rata terendah 2,910, mean 3,454, median 3,475, modus 3,68, dan standar deviasi 0,232.

2. Pengujian Prasyarat Analisis Data

2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Dalam pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ dan *Pearson Correlation* bernilai positif. Nilai pada r hitung merupakan hasil dari korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama *corrected item correlation*.

Berdasarkan hasil uji validitas data menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel, namun juga terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai r hitung lebih kecil dibanding r tabel, hal ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru yang dinyatakan tidak valid sebagai alat ukur untuk penelitian ini. Adapun item yang dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pada penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5. Kisi-Kisi Indikator

No	Variabel	Indikator	Butir Item	
			Sebelum Validasi	Setelah validasi
1.	Lingkungan Kerja	Hubungan Bawahan Dengan Atasan	1-7	1,2,3,5,6,7
		Hubungan Antar Sesama Rekan	8-13	8,10,11
		Kondisi Kerja	14-16	14,16
		Fasilitas Kantor	17-20	17,18
2.	Disiplin Kerja	Tanggung Jawab	1-6	1,4,5,6
		Prakarsa	7-11	8,9,10
		Kerjasama	12-15	12,14,15
		Ketaatan	16-20	16,17,20
3.	Motivasi Kerja	Prestasi	1-3	1, 2
		Pengakuan	4-6	4,5,6
		Kenaikan Pangkat	7-9	7,8,9
		Pekerjaan	10-12	10,11
		Jenjang Karir	13-16	13,15
		Tanggung Jawab	17-20	17,18
4.	Kinerja Guru	Kompetensi Pedagogik	1-9	3,6,7,8
		Kompetensi Profesional	10-20	10,11,14,16, 19,20
		Kompetensi Sosial	21-26	21,22,23,24, 26
		Kompetensi Kepribadian	27-35	27,28,29,30, 31,34,35

b. Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas adalah sebuah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menguji instrumen dalam penelitian ini menggunakan cara uji statistik *Cronbach Alpha* (α) yang hasilnya dapat dikatakan reliabel jika nilai dari $\alpha > 0,60$, sehingga instrumen tersebut konsisten dan stabil tidak ada perubahan dari waktu ke waktu. Dari hasil uji statistik yang telah diuji dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6. Hasil Perhitungan Reliabilitas Instrumen

N	Variabel	<i>Crombach</i>	< / >	Standar	Ket
o		α		Reliabel	
1.	Lingkungan Kerja	0,778	>	0,60	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,932	>	0,60	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,899	>	0,60	Reliabel
4.	Kinerja Guru	0,722	>	0,60	Reliabel

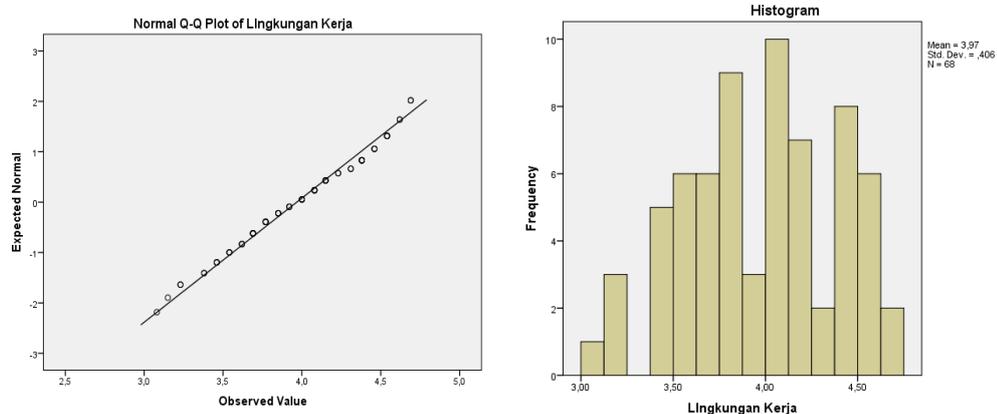
Dari Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* dari variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru lebih besar dari 0,60. Sehingga kelima

variabel tersebut dinyatakan reliabel atau konsisten sebagai alat ukur variabel.

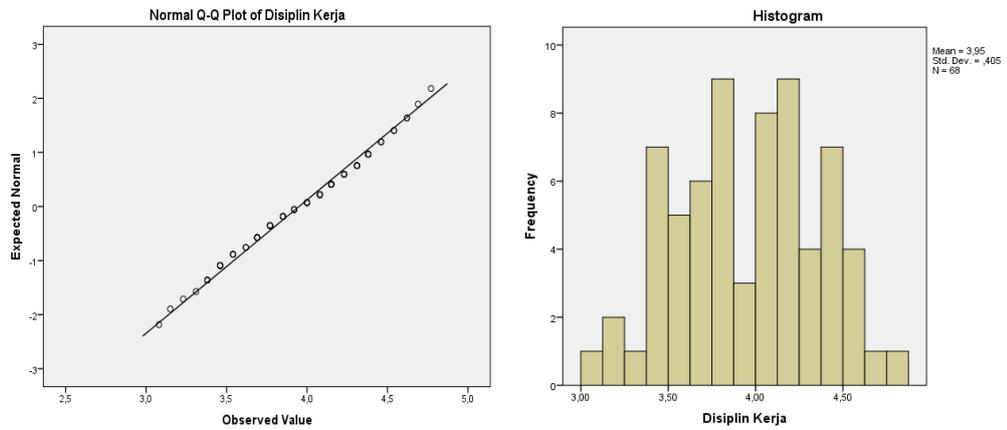
2.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

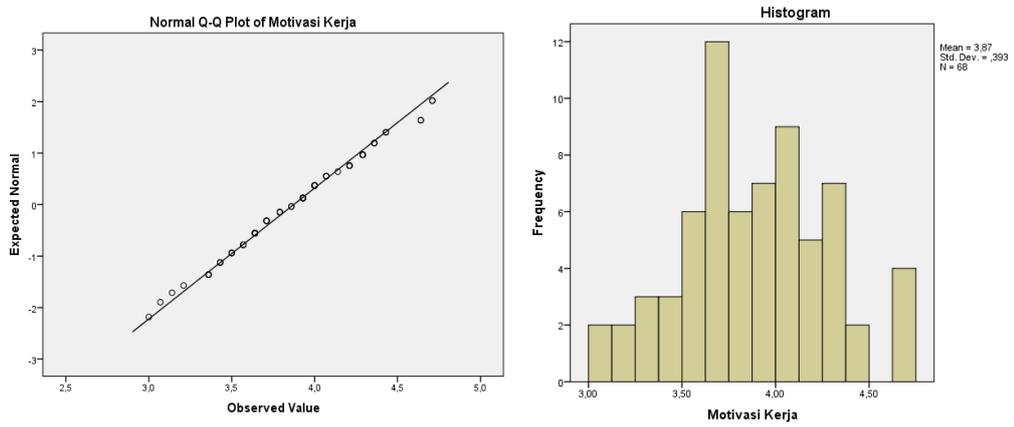
Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual atau variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini digunakan analisis grafik plot, dimana hasil graik bisa dibaca jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut telah memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:



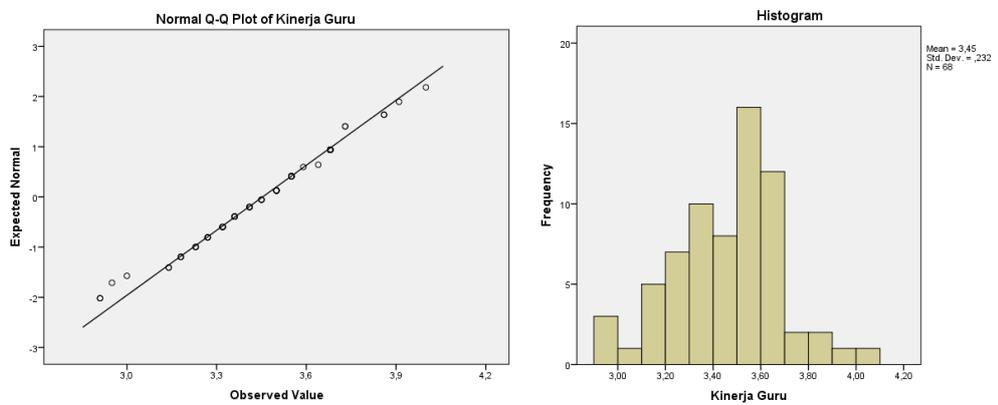
Gambar 4.1
(Uji Normalitas Data Lingkungan Kerja)



Gambar 4.2
(Uji Normalitas Data Disiplin Kerja)



Gambar 4.3
(Uji Normalitas Data Motivasi Kerja)



Gambar 4.4
(Uji Normalitas Data Kinerja Guru)

Dari gambar 4.1 sampai dengan gambar 4.4 diatas hasil uji normalitas pada grafik tersebut menunjukkan titik-titik menyebar berhimpit sekitar garis diagonal yang artinya residual berdistribusi secara normal.

Namun, dalam uji normalitas dengan grafik plot tersebut dapat menyesatkan apabila tidak berhati-hati secara visual kelihatan normal, namun secara statistik bisa sebaliknya. Oleh karena itu dalam penelitian ini uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji statistik deskriptif kolmogorov-smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan kriteria pengujian apabila nilai signifikansi (Asymp.Sig) $<0,05$ maka data residual berdistribusi tidak normal. Jika nilai signifikansi (Asymp.Sig) $>0,05$ maka data residual berdistribusi secara normal. Berikut adalah hasil perhitungan statistik deskriptif kolmogorov-smirnov (K-S) yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk menguji normalitas:

Berikut adalah hasil perhitungan statistik deskriptif kolmogorov-smirnov (K-S) yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk menguji normalitas: Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas Data**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Lingkungan Kerja	,081	68	,200 [*]	,978	68	,258
Disiplin Kerja	,072	68	,200 [*]	,984	68	,516
Motivasi Kerja	,073	68	,200 [*]	,986	68	,662
Kinerja Guru	,086	68	,200 [*]	,980	68	,352

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari tabel 4.7 diatas, dapat dilihat nilai Asymp. Sig untuk seluruh data adalah lebih besar dari 0,05, yang berarti data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah metode untuk menguji model regresi apakah ada korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabelnya tidak *ortogonal*. *Ortogonal* adalah variabel bebas yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari (1) Nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan bahwa sikap variabel bebas yang dijelaskan oleh variabel bebas lain. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF ($VIF=1$). Nilai *cutoff* yang umum digunakan adalah: *tolerance* 0,10 atau sama dengan $VIF > 10$. Jika $tolerance > 0,1$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Namun jika $tolerance < 0,1$ dan $VIF > 10$ maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.8. Hasil Uji Multikolinieritas Data

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,480	,320		4,628	,000		
Lingkungan Kerja	,160	,057	,280	2,784	,007	,955	1,047
Disiplin Kerja	,164	,063	,287	2,599	,012	,796	1,256
Motivasi Kerja	,179	,066	,303	2,697	,009	,766	1,306

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

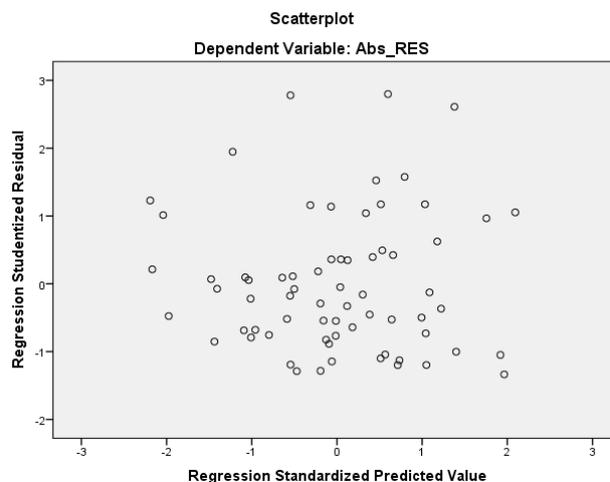
Hasil pengujian multikolonieritas pada Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF dan Tolerance mengindikasikan tidak terdapat multikolonieritas yang serius. Nilai VIF tidak ada yang melebihi 10 dan nilai *Tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan uji *Scatterplot*. Dalam penelitian ini digunakan analisis graik *Scatterplot*, dimana hasil grafik bisa dibaca dengan ketentuan berikut:

- a. Titik data penyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- b. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
- c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Hasil uji heterokedastisitas berdasarkan uji *Scatterpolt* dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.5
(Hasil Heterokedastisitas Berdasarkan Uji *Scatterplot*)

Dari gambar 4.5 diatas hasil uji heterokedastisitas berdasarkan grafik *Scatterplot* tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Namun dalam uji heterokedastisitas dengan grafik *Scatterplot* tersebut dapat menyestkan apabila tidak berhati-hati secara visual kelihatan normal, namun secara statistik bisa sebaliknya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji grafik dilengkapi dengan uji statistik. Uji menggunakan *Scatterplot* ini lebih diperjelas menggunakan uji glejser yaitu dengan cara melakukan regresi antara variabel independen dengan nilai absolut dari *unstandardized residual* yang didapat dari hasil pengujian regresi variabel dependen dan independen. Untuk melihat hasilnya apakah terjadi heteroskedastisitas yaitu jika nilai sig. yang didapat lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (5%). Jika lebih besar maka tidak terjadi

heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari pengujian heteroskedastisitas:

Tabel 4.9. Hasil Uji Heterokedastisits Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,353	,183		1,930	,058
Lingkungan Kerja	-,009	,033	-,035	-,282	,779
Disiplin Kerja	,016	,036	,059	,433	,666
Motivasi Kerja	-,060	,038	-,220	-1,574	,120

a. Dependent Variable: Abs. RFS

Hasil tampilan output SPSS diatas dapat dilihat bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai Absolut. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi di atas 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heterokedastisitas

3. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru MAN 2 Model Medan. Melalui perhitungan SPSS, formulasi dari analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,480	,320		4,628	,000
	Lingkungan Kerja	,160	,057	,280	2,784	,007
	Disiplin Kerja	,164	,063	,287	2,599	,012
	Motivasi Kerja	,179	,066	,303	2,697	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,480 + 0,160 X_1 + 0,164 X_2 + 0,179 X_3 + e$$

Dimana:

- a. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) koefisien regresi adalah positif (0,160). Hal ini dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja (X_1) meningkat maka Kinerja Guru (Y) juga meningkat.
- b. Untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) koefisien regresi adalah positif (0,164). Hal ini dapat diartikan apabila Disiplin Kerja (X_2) meningkat maka Kinerja Guru (Y) juga meningkat.
- c. Untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) koefisien regresi adalah positif (0,179). Hal ini diartikan apabila Motivasi Kerja (X_3) meningkat maka Kinerja Guru (Y) juga meningkat.

b. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi) secara

individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja guru). Dasar Pengambilan keputusan pada uji t dapat dilihat dari kolom signifikansi hasil output SPSS. Apabila nilai sig. $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila nilai sig. $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).

Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,620	,261		10,055	,000
	Lingkungan Kerja	,210	,065	,368	3,217	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y), yaitu $Y = 2,620 + 0,210X_1$. Hal tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan nilai koefisien positif (0,210) dan nilai signifikan (0,002) dimana nilai ini dibawah 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa faktor Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Medan diterima.

Adapun hubungan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Pengaruh X1 Terhadap Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,368 ^a	,136	,122	,21702

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru yaitu sebesar 13,6%, sedangkan 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan sebesar 13,6%.

2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).**Tabel 4.13. Hasil Uji Regresi X2 Terhadap Y****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,445	,250		9,780	,000
	Disiplin Kerja	,255	,063	,446	4,054	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), yaitu $Y = 2,445 + 0,225X_2$. Hal tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel X_2 terhadap Y dengan nilai koefisien positif (0,225) dan nilai signifikan (0,000), dimana nilai ini dibawah 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa faktor Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Medan diterima.

Adapun hubungan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Hasil Uji Hubungan X2 Terhadap Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,446 ^a	,199	,187	,20885

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru yaitu sebesar 19,9%, sedangkan 80,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan sebesar 19,9%.

3) Pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y).**Tabel 4.15. Hasil Uji Regresi X3 Terhadap Y****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,331	,246		9,486	,000
	Motivasi Kerja	,290	,063	,492	4,590	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y), yaitu $Y = 2,331 + 0,290X_3$. Hal tersebut menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif antara variabel X_3 terhadap Y dengan nilai koefisien positif (0,290) dan nilai signifikan (0,000), dimana nilai ini dibawah 0,05. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa faktor Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru MAN 2 Model Medan diterima.

Adapun hubungan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Hasil Uji Hubungan X3 Terhadap Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,492 ^a	,242	,230	,20321

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru yaitu sebesar 24,2%, sedangkan 75,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan sebesar 24,2%.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dapat dilakukan dengan cara melihat kolom signifikansi hasil output SPSS (tabel anova). Model dapat dikatakan signifikan atau layak jika kolom signifikansi < dari α (0,05), sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Begitu sebaliknya model dapat dikatakan tidak signifikan atau tidak layak jika kolom signifikansi > dari α (0,05) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil dari pengujian SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17. Hasil Uji Simultan**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,368	3	,456	13,094	,000 ^b
	Residual	2,228	64	,035		
	Total	3,596	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Dari hasil tabel diatas menunjukkan hasil sig. 0,000 yaitu < 0,05 dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja,

disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru MAN 2 Model Medan.

d. Koefisien Determinan (R^2)

Tujuan dari penghitungan koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil Koefisien Determinasi penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.18. Hasil Uji Koefisien Determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,380	,351	,18658

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Dalam tabel diatas dapat dilihat hasil perhitungan SPSS ditunjukkan pada kolom *R Square* yaitu sebesar 0,380 atau 38%. Hal ini menunjukkan bahwa 38% variabel Kinerja Guru dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja sisanya (100% - 38%) yaitu sebesar 62% kinerja guru dijelaskan oleh variabel- variabel lain yang tidak disebut dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hipotesis Penelitian

Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN 2 Model Medan sebagai variabel dependent dapat dibuat pembahasan sebagai berikut ini:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan statistik yang sudah dilakukan oleh peneliti didapatkan persamaan regresi $Y = 2,620 + 0,210X_1$. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Sedarmayanti, (2011;2), menyatakan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai suatu kelompok

Uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien positif sebesar 0,210 dan nilai sig. sebesar 0,002 yang berarti dibawah 0,05. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin baik lingkungan kerja yang disediakan untuk para guru maka akan berpengaruh semakin meningkatnya kinerja guru di MAN 2 Model Medan

Dari hasil penelitian lingkungan kerja, persepsi responden dengan nilai rata-rata terkecil adalah pada pernyataan “pimpinan memberikan solusi untuk kendala yang dihadapi guru dalam menyelesaikan suatu masalah” dan juga pada pernyataan “jika ada kegiatan atau acara seluruh komponen guru bekerjasama”. Ketidaknyamanan yang dirasakan guru adalah kurangnya kedekatan secara emosional kepada pimpinan madrasah dalam hal ini kepala madrasah. Selain itu, kurang terjalannya kerjasama

yang baik antar sesama guru. Maka dapat disimpulkan bahwa guru belum dapat merasakan kenyamanan pada lingkungan kerja oleh karena itu pemimpin harus bisa memotivasi melalui kondisi lingkungan kerja para guru, seperti membuat pertemuan atau kegiatan yang dapat membuat kedekatan emosional para guru menjadi lebih baik. Sedangkan persepsi responden yang tertinggi adalah pada pernyataan “Pimpinan memberikan peluang kepada guru untuk mengikuti pelatihan yang menunjang karir”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rediana (2012), Prihantoro (2012), dan Eliyanto (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan statistik yang sudah dilakukan oleh peneliti didapatkan persamaan regresi, $Y = 2,445 + 0,255X_2$. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Sutrisno (2016;89), disiplin adalah salah satu rasa hormat diri kita terhadap sebuah peraturan dan ketetapan yang terdapat pada diri seseorang, hal tersebut akan menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri tanpa paksaan terhadap sebuah peraturan dan ketentuan suatu instansi.

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien sebesar 0,255 dan nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin

tinggi disiplin kerja maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja para guru di MAN 2 Model Medan.

Dari hasil penelitian disiplin kerja, persepsi responden dengan nilai rata-rata terkecil adalah pada pernyataan “selama jam kerja saya selalu berada didalam sekolah”. Maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat beberapa guru yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya yang ditandai dengan seringnya meninggalkan kelas atau lingkungan sekolah selama jam bekerja. Sedangkan persepsi responden dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pada pernyataan “guru selalu masuk dan keluar kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan”. Hal tersebut disebabkan karena aturan untuk setiap PNS wajib melakukan *finger Print* saat masuk dan keluar jam kerja. Saat masuk guru PNS wajib melakukan *finger print* paling lambat pada pukul 07.15, sedangkan untuk waktu keluar jam kerja guru PNS wajib melakukan *finger print* paling cepat pada pukul 15.00, dan untuk para guru yang melakukan *finger print* diluar dari jam yang sudah ditentukan maka akan mendapatkan sanksi berupa pemotongan uang tunjangan kinerja. Penjelasan mengenai disiplin kerja para guru tersebut menunjukkan bahwa masih minimnya tanggung jawab para guru dalam melaksanakan tugasnya. Namun hasil diatas juga menjelaskan bahwa sekolah dapat menerapkan sifat kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi terhadap para guru dengan membuat peraturan yang ketat mengenai sikap kedisiplinan para guru.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Hadiati (2018), Husna (2017), dan Arianto (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengolahan statistik yang sudah dilakukan oleh peneliti didapatkan persamaan regresi, $Y = 2,331 + 0,290X_3$. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Menurut Hamzah B. Uno (2008: 1) motivasi merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien positif sebesar 0,290 dan nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki para guru maka akan berpengaruh semakin meningkatnya kinerja guru di MAN 2 Model Medan

Dari hasil penelitian motivasi kerja, persepsi responden dengan nilai rata-rata terkecil adalah pada pernyataan “Saya bekerja untuk meningkatkan prestasi”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa guru belum memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal

tersebut disebabkan karena tidak adanya *reward* yang jelas kepada para guru yang berprestasi sebagai wujud penghargaan sekolah terhadap prestasi para guru. Sedangkan persepsi responden yang tertinggi adalah pada pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang baik”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Eros (2014), Eliyanto (2018) dan Mulyapradana (2017), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi linier berganda dihasilkan bentuk regresi linier berganda antara ketiga variabel tersebut yang dinyatakan oleh persamaan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,480 + 0,160 X_1 + 0,164 X_2 + 0,179 X_3 + e$$

Persamaan regresi ini memiliki arti bahwa apabila Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan. Selanjutnya dari hasil analisis korelasi terhadap pasangan data dari ketiga variabel tersebut menghasilkan koefisien korelasi *Product Moment* sebesar

$r_{yx} = 0,617$ dan koefisien determinasi (r_{yx}^2) sebesar 0,380. Hal ini berarti bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 38%. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja guru cukup besar. Dimana, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 38% terhadap kinerja guru sedangkan 62% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Temuan tersebut mendukung pendapat dan teori yang telah dikemukakan pada kajian pustaka, bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Sedamayanti (2001:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin, etika atau budaya kerja), (2) pendidikan, (3) ketrampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial atau kesejahteraan, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana yang memadai, (10) teknologi, (11) kesempatan untuk berprestasi. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama akan selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru.

Adanya pengaruh yang signifikan dan regresi linier serta korelasi yang positif antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja

secara bersama-sama terhadap kinerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan kinerjanya dalam kepustakaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama merupakan salah satu faktor penentu bagi kinerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan, yang mengandung arti bahwa semakin baik lingkungan kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja seorang guru maka kinerja guru tersebut juga akan semakin buruk.
2. Disiplin kerja seorang guru berpengaruh berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MA N 2 Model Medan, dimana hal ini bermakna semakin tinggi disiplin kerja seorang guru maka kinerja guru juga akan semakin baik, namun sebaliknya semakin rendah disiplin kerja seorang guru maka kinerja guru tersebut akan semakin rendah pula.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja seorang guru yang bermakna bahwa semakin besar motivasi kerja seorang guru maka semakin baik pula kinerjanya, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja seorang guru maka kinerja guru tersebut juga akan semakin buruk.

4. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Model Medan, dimana hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi disiplin kerja dan semakin besar motivasi kerja seorang guru secara bersama-sama maka kinerja guru tersebut akan semakin baik pula, namun sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja, semakin rendah disiplin kerja dan semakin kecil motivasi kerja seorang guru secara bersama-sama maka kinerja guru tersebut juga akan semakin buruk.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah diuraikan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran Untuk Guru

Demi terwujudnya kinerja guru yang maksimal, maka disarankan kepada para guru agar dapat memperhatikan beberapa hal berikut:

- a. Meningkatkan sikap disiplin dan motivasi kerja yang dimilikinya, dimana meningkatnya sikap disiplin dan motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri.
- b. Memberikan inovasi sesuai dengan perkembangan teknologi dalam sistem pembelajaran didalam kelas

- c. Mengatur waktu agar dapat mengumpulkan perangkat (administrasi) pendidikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2. Saran Untuk Kepala Sekolah

Demi terwujudnya visi misi sekolah yang optimal maka kinerja maksimal dari para guru sangat lah menentukan keberhasilan suatu sekolah. Oleh karena itu, maka terdapat beberapa saran yang dapat menjadi perhatian bagi para kepala sekolah/Madrasah, yaitu sebagai berikut:

- a. Melakukan peningkatan kualitas lingkungan kerja, agar lingkungan kerja para guru menjadi nyaman dan kondusif sehingga dapat memberikan pengaruh baik terhadap kinerja para guru, seperti menyediakan ruang privasi untuk para guru didalam ruangan.
- b. Mengintensifkan pembinaan kepada para guru terkait dengan kinerja guru seperti melaksanakan seminar atau workshop terkait kurikulum ataupun metode pengajaran dikelas
- c. Memberi penghargaan kepada guru atas prestasi kerja yang diperoleh guru untuk meningkatkan motivasi kerja para guru.
- d. Memberikan sanksi yang tegas kepada para guru yang melanggar aturan yang telah ditetapkan pihak sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan: Pendekatan Pengelolaan Sumberdaya Manusia Sebagai Kompetensi Inti Dalam Suatu Organisasi*, Madenatera, Medan.
- Amin, M., 2015, “*Analisis Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bungo*”, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Jakarta
- Arianto, D.A., 2013, Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia*, Vol. 9(2),
- Arikunto, Suharsimi, 2000, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: RinekaCipta
- Barnawi dan Arifin, 2012, *Etika dan Profesi Kependidikan*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta
- Departemen Pedidikan Dan Kebudayaan. 1998, *Panduan Manajemen Madrasah*. Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Eros, E., 2014, Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah, *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi*, Vol 1(1)
- Fahmawati, 2004, Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Surya Tunas Tapioka Wonogiri, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 1(12)
- Hamali, A.Y., 2018, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS, Yogyakarta
- Hamalik, O., 2011, *Proses Belajar Mengajar*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, M., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Husin, 2000, *Aplikasi Statistik Praktis Dengan SPSS 9*, PT. Elex Media, Jakarta
- Irawan, H., 2017, “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dinas Pendidikan Kota Subulussalam*”, Tesis, Program Pascasarjana Administrasi Pendidikan Universitas Negeri Medan, Medan

- Khasifah, F. dan Rini N., 2016, Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru, *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 5(1)
- Mangkunegara, A., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, A., 2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Jakarta
- Mulyasa, E., 2004, *Menjadi Guru Profesional*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Pudjiastuti, E., 2011, Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SMP Negeri 1 Purwodadi Grobogan, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol 5(2)
- Purwanto, Ngalm, 1998, *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pupuh dan Suryana, 2012, *Guru Profesional*, Refika Aditama, Bandung
- Rivai, V., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo, Jakarta
- Robbins dan Ahyari, 1999, *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo, Jakarta
- Sadirman, S., dkk, *Media Pendidikan, Pengertian, Pengembangan dan Pemanfaatannya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sagala, S., 2017, *Etika Dan Moralitas Pendidikan*, Kencana, Jakarta
- , *Human Capital Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul Melalui Pendidikan Berkualitas*, Kencana, Jakarta
- Sarwono, J., 2001, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung
- Siagian, S., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BumiAksara, Jakarta
- Siswanto, S., 2001, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*, Alfabeta, Bandung

- , *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung
- Supomo Dan Nurhayati., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YramaWidya, Bandung
- Suprayitno, 2007, “pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol 2(1)
- Suprihatiningrum, J., 2013, *Strategi Pembelajaran Teori dan Aplikasi*, Ar-Ruzz, Yogyakarta
- Surwondo, D.I dan Eddy M.S., 2015, “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*”, Vol 17(2)
- Sutrisno, E., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PrenadaMedia Group, Jakarta
- Suwardi dan Joko Utomo, 2011, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja, *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5(1)
- Wasistiona, S., 2002, *Penyelewengan Pemmerintah Derah*, Al-Qaprint, Bandung
- Uno, Hamzah B., 2007, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta
- Uno, Hamzah B, 2008, *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Usman, M.U., 2013, *Menjadi Guru Profesional.*, Rosdakarya, Bandung

LAMPIRAN 1

INSTRUMEN PENELITIAN SEBELUM VALIDASI**Petunjuk Pengisian Instrumen Penelitian (Angket)**

1. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta dibandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/Ibu/Saudara yang sebenarnya.
2. Setiap pernyataan diikuti oleh 5 (lima) jawaban yang tersedia
3. Cara pengisian sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara praktikkan dalam pekerjaan.
4. Isilah jawaban Bapak/Ibu/Saudara dengan cara memberi tanda centang dikolom
5. Terima kasih atas partisipasi Bpak/Ibu/Saudara telah mengisi kuesioner penelitian.

Identitas Responden

1. No. Resp. :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. NIP :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Jabatan Pekerjaan :
7. Pangkat/ Golongan :
8. Masa Kerja :

1. Pernyataan Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	S	B	T	J	TP
1.	Pimpinan memberikan motivasi kepada para guru					
2.	Pimpinan memberi pujian kepada para guru yang bekerja dengan maksimal					
3.	Pimpinan marah melihat kinerja guru yang kurang baik					
4.	Pimpinan bersedia mendengarkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan guru					
5.	Pimpinan memberikan solusi untuk kendala yang dihadapi guru dalam menyelesaikan suatu masalah					
6.	Pimpinan dan guru saling mendukung daam mewujudkan tujuan serta visi dan misi madrasah					

7.	Pimpinan memberikan peluang kepada guru untuk mengikuti pelatihan yang menunjang karir					
8.	Hubungan kerja antar guru berjalan dengan baik					
9.	Rekan kerja membantu saya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi					
10.	Jika ada kegiatan atau acara seluruh komponen guru bekerjasama					
11.	Sesama guru berkoordinasi untuk memudahkan pelaksanaan pekerjaan					
12.	Kondisi penerangan diruang guru memadai					
13.	Ruangan bekerja sejuk dan nyaman					
14.	Saya merasa nyaman ketika bekerja dalam keadaan tenang					
15.	Keamanan kerja dilingkungan kerja saya berada dalam zona nyaman dan aman					
16.	Kebersihan lingkungan kerja saya terjaga dengan baik					
17.	Ruang kerja saya bergabung dengan ruang WKM (Wakil Kepala Madrasah)					
18.	Alat dan bahan kerja serta media mengajar tersedia					
19.	Fasilitas sosial seperti tempat ibadah nyaman bagi para guru					
20.	Tempat Penyimpanan file/ berkas berupa loker pribadi tersedia di kantor guru					

Keterangan:

S = Selalu B = Biasa T = Terkadang
J = Jarang TP= Tidak Pernah

2. Pernyataan Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
1.	Pimpinan memberikan pembinaan kepada saya apabila saya terlambat	S	B	T	J	TP
2.	Pimpinan memberikan tindakan tegas kepada guru yang terlalu sering datang terlambat	S	B	T	J	TP
3.	Guru masuk dan keluar kerja kapan saja	TP	J	T	B	S
4.	Selama jam kerja disekolah saya berada didalam sekolah	S	B	T	J	TP
5.	Saya akan kembali kesekolah hanya jika saya sudah merasa cukup istirahat	TP	J	T	B	S
6.	Saya selalu mengulur waktu pengerjaan	TP	J	T	B	S

	tugas yang diberikan kepada saya					
7.	Saya berusaha mengerjakan tugas yang ada segera mungkin tanpa menunda-nundanya	S	B	T	J	TP
8.	Saya menjaga semua sarana-prasarana yang terkait dengan media pembelajaran	S	B	T	J	TP
9.	Guru menjalankan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang ada	S	B	T	J	TP
10.	Saya menjaga kualitas hasil kerja	S	B	T	J	TP
11.	Saya mengerjakan tugas disaat sedang rajin	TP	J	T	B	S
12.	Saya memiliki kemampuan tinggi untuk disesuaikan dengan situasi saat ini	S	B	T	J	TP
13.	Saya kembali kesekolah setelah waktu istirahat selesai	S	B	T	J	TP
14.	Guru bekerjasama dalam bekerja agar selesai tepat waktu	S	B	T	J	TP
15.	Saya meminta bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan saya	TP	J	T	B	S
16.	Saya mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya sesuai yang saya inginkan	TP	J	T	B	S
17.	Guru masuk dan keluar kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	S	B	T	J	TP
18.	Saya mengerjakan tugas rekan saya terlebih dahulu sebelum tugas saya	TP	J	T	B	S
19.	Saya mengulur waktu pengerjaan tugas yang diberikan kepada saya	TP	J	T	B	S
20.	Saya hadir setiap hari kerja	S	B	T	J	TP

Keterangan:

S = Selalu B = Biasa T = Terkadang
J = Jarang TP= Tidak Pernah

3. Pernyataan Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
1.	Saya melaksanakan tugas semaksimal mungkin	SS	S	RR	TS	STS
2.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	SS	S	RR	TS	STS
3.	Saya menerima hadiah atas kinerja saya	SS	S	RR	TS	STS
4.	Saya melakukan pekerjaan untuk memperoleh pujian dari orang lain	STS	TS	RR	S	SS
5.	Saya melakukan pekerjaan lebih giat untuk mendapatkan penghargaan	SS	S	RR	TS	STS
6.	Saya semangat mengajar saat ada kepala sekolah	STS	TS	RR	S	SS

7.	Saya menerima kenaikan pangkat/golongan sesuai dengan kinerja yang saya lakukan	SS	S	RR	TS	STS
8.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan promosi kenaikan pangkat	SS	S	RR	TS	STS
9.	Saya bekerja maksimal untuk mendapatkan nilai SKP yang baik	SS	S	RR	TS	STS
10.	Saya mengajar menggunakan metode konvensional	STS	TS	RR	S	SS
11.	Saya menyampaikan usul perbaikan tentang metode pembelajaran	SS	S	RR	TS	STS
12.	Saya semangat mengajar hanya untuk mendapatkan kenaikan golongan	STS	TS	RR	S	SS
13.	Saya mengikuti perkembangan teknologi	SS	S	RR	TS	STS
14.	Saya belajar dari teman yang berhasil untuk meningkatkan keterampilan saya	SS	S	RR	TS	STS
15.	Saya mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kinerja	SS	S	RR	TS	STS
16.	Saya masuk kerja tepat waktu	SS	S	RR	TS	STS
17.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	SS	S	RR	TS	STS
18.	Saya mentaati peraturan sekolah	SS	S	RR	TS	STS
19.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya	SS	S	RR	TS	STS
20.	Saya mengerjakan tugas tambahan dihari libur meskipun harus meninggalkan keluarga	STS	TS	RR	S	SS

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

4. Pernyataan Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	SB	B	C	Br	SBr
1.	Kemampuan Membuat dan merencanakan bahan pelajaran yang mengacu pada kurikulum terbaru yang disempurnakan					
2.	Kemampuan Merencanakan rumusan standar kompetensi dan indikatornya					
3.	Kemampuan Merencanakan metode pembelajaran sesuai tujuan					
4.	Kemampuan Merencanakan urutan/langkah-langkah pembelajaran					

5.	Kemampuan Menyusun soal-soal tes sumatif sesuai prinsip-prinsip evaluasi					
6.	Kemampuan Membuat rencana penataan ruang kelas sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan					
7.	Kemampuan Merencanakan dan menentukan sumber bahan pelajaran					
8.	Kemampuan Melakukan Penilaian secara tertulis selama proses pembelajaran					
9.	Kemampuan Menggunakan metode pembelajaran yang ada sesuai buku cetakan penerbit					
10.	Kemampuan Menentukan sumber belajar ala kadarnya					
11.	Kemampuan Memberi penjelasan yang berkaitan dengan isi/materi pelajaran					
12.	Kemampuan Menutup pelajaran dengan merangkum materi pembelajaran					
13.	Kemampuan Menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi					
14.	Kemampuan Menggunakan satu sumber belajar yang di miliki					
15.	Kemampuan Memperhatikan perbedaan individu dalam memberikan tugas/ latihan					
16.	Kemampuan Memberi kesempatan kepada siswa yang pintar untuk terlibat aktif dengan mengajukan pertanyaan, diskusi					
17.	Kemampuan Memberikan latihan-latihan khusus (remedial) bagi siswa yang kurang pandai					
18.	Kemampuan Mendemonstrasikan penguasaan mata pelajaran					
19.	Hanya mampu menggunakan media yang tersedia disekolah,					
20.	Kemampuan Mengembalikan semua respon atau pertanyaan siswa					
21.	Kemampuan mendisiplinkan siswa seperti menegur siswa yang dianggap mengganggu proses belajar mengajar					
22.	Kemampuan Memberi penguatan kepada siswa agar terus terlibat secara aktif					
23.	Kemampuan Memberikan pengayaan (tugas-tugas tambahan) kepada siswa yang pandai					
24.	Kemampuan memahami dengan baik ciri-					

	ciri peserta didik					
25	Saya mengikuti kegiatan pengembangan Kurikulum atau Kegiatan MGMP					
26	Saya mengerti berbagai faktor sosial-kultural dan ekonomi yg berpengaruh terhadap proses pendidikan peserta didik					
27	Saya mengerti nilai dan norma yang berlaku dan dijunjung tinggi oleh masyarakat					
28	Kemampuan Mengembalikan semua respon atau pertanyaan siswa					
29	Kemampuan membuat Rencana Pembelajaran dan alat penilaian dan menuliskan soal-soal pada saat dikelas					
30	Penggunaan waktu pengajaran sesuai dengan keinginan diri					
31	Kemampuan Melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran berlangsung					
32	Kemampuan Memberikan waktu kepada siswa untuk bertanya diluar jam pelajaran					
33	Kemampuan memahami potensi-potensi anak didik					
34	Kemampuan dalam memberikan sanksi terhadap siswa yang melanggar peraturan tanpa memandang gender siswa					
35	Kemampuan diri untuk menjadi teladan bagi siswa					

Keterangan:

SB = Sangat Baik

B = Baik

C = Cukup

Br = Buruk

SBr = Sangat Buruk

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA ANGKET PENELITIAN LINGKUNGAN KERJA
SEBELUM VALIDASI

No. Respond	Nomor Item Angket Kinerja Guru																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	91
2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	91
3	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	81
4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	87
5	3	5	4	5	4	3	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	2	80
6	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	2	80
7	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	4	3	2	82
8	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	81
9	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	3	80
10	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	3	3	83
11	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	86
12	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	83
13	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	73
14	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	69

15	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	72
16	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	77
17	4	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	3	78
18	3	5	4	4	4	4	4	3	2	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	75
19	4	5	3	5	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	5	4	4	3	2	3	76
20	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	2	2	78
21	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	2	83
22	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	2	4	74
23	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	2	4	75
24	3	3	4	5	3	4	4	5	3	3	3	5	5	4	5	3	4	4	3	3	76
25	5	4	5	3	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	77
26	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	85
27	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	2	3	81
28	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	2	3	79
29	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	3	2	77
30	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	73

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA ANGKET PENELITIAN DISIPLIN KERJA
SEBELUM VALIDASI

No. Responden	No. Item																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	84
2	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	78
3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	74
4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	82
5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	2	5	4	4	4	3	5	5	81
6	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	4	3	5	5	82
7	2	5	5	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	5	4	3	65
8	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	71
9	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	69
10	2	4	4	3	2	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	2	3	4	4	3	65
11	2	4	3	4	2	3	4	4	5	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	67
12	4	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	75
13	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77
14	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	75

15	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	67
16	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	5	4	69
17	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	72
18	3	4	2	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	68
19	3	4	3	2	3	2	4	2	5	2	4	2	3	2	2	3	2	3	4	2	57
20	3	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	2	2	3	2	3	2	4	4	3	60
21	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	2	3	3	3	3	4	3	3	64
22	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	5	2	4	3	2	3	2	3	4	3	60
23	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	4	3	55
24	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	70
25	2	5	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	65
26	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	68
27	3	5	4	2	3	2	5	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	57
28	3	4	4	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	5	2	57
29	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	65
30	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	69

LAMPIRAN 4

TABULASI DATA ANGKET PENELITIAN MOTIVASI KERJA
SEBELUM VALIDASI

No. Responden	No. Item																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	85
2	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	83
3	5	5	3	5	5	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	78
4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	87
5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5	4	4	5	4	3	82
6	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	5	4	4	5	4	4	80
7	4	5	5	4	4	3	3	2	5	2	3	5	3	2	3	4	3	3	3	4	70
8	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	75
9	5	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	4	72
10	5	4	4	5	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	5	4	5	72
11	5	4	3	5	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	5	5	3	75
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	78
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	79
14	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	75

15	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	71
16	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	5	3	71
17	4	5	4	4	5	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	76
18	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	4	3	4	65
19	3	5	3	3	4	2	2	3	5	3	2	3	2	3	2	4	2	5	4	4	64
20	3	5	4	3	3	2	2	3	5	3	2	4	2	2	3	4	2	4	4	4	64
21	4	5	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	5	72
22	4	4	3	4	5	2	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	5	65
23	4	4	3	4	5	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	3	2	3	5	3	62
24	4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	72
25	4	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	65
26	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	73
27	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	4	2	3	2	5	2	3	4	3	64
28	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	4	3	62
29	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	71
30	4	4	3	4	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	73

LAMPIRAN 5

TABULASI DATA ANGGKET PENELITIAN KINERJA GURU
SEBELUM VALIDASI

No. Resp	Nomor Item Angket Kinerja Guru																																			Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	154	
2	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	149	
3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	142	
4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	152	
5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	150
6	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	149
7	5	4	3	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	2	4	2	5	5	3	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	3	2	5	5	4	3	133	
8	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	140
9	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	130
10	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	3	2	3	4	4	5	4	3	3	3	2	4	4	4	3	125	
11	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	2	4	4	5	5	4	3	4	4	2	4	3	4	3	129	
12	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	138
13	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	130
14	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	127

15	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	5	3	128	
16	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	138
17	4	4	4	5	3	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	140
18	3	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	5	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	120
19	4	5	2	5	4	4	3	5	3	2	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	5	4	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	2	116
20	4	4	3	5	4	4	3	5	4	2	3	5	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	5	4	3	4	3	2	2	3	3	4	4	3	119	
21	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	5	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	120
22	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	5	5	4	3	5	3	4	3	2	5	3	3	2	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	122	
23	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	5	5	3	2	5	2	4	3	2	5	3	2	2	4	5	4	4	3	2	2	2	2	4	3	4	3	117
24	3	3	4	5	3	4	4	5	3	3	5	5	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	134	
25	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	2	5	2	5	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	2	5	3	3	4	123	
26	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	3	132	
27	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	4	5	4	3	4	3	5	4	2	4	2	3	2	4	4	4	3	2	2	2	2	3	5	4	3	2	119
28	4	4	2	5	4	5	4	4	4	2	3	5	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	5	2	2	2	3	4	4	5	2	121	
29	4	4	3	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	126
30	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	3	5	3	4	5	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	135	

LAMPIRAN 6

HASIL UJI VALIDASI DATA ANGKET

No	Variabel	R Hitung	Nilai Sig.	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X1)			
	Item 1	0,649	0,000	Valid
	Item 2	0,473	0,008	Valid
	Item 3	0,494	0,006	Valid
	Item 4	0,25	0,183	Tidak Valid
	Item 5	0,372	0,043	Valid
	Item 6	0,412	0,024	Valid
	Item 7	0,575	0,001	Valid
	Item 8	0,471	0,009	Valid
	Item 9	0,173	0,362	Tidak Valid
	Item 10	0,649	0,000	Valid
	Item 11	0,473	0,008	Valid
	Item 12	0,222	0,238	Tidak Valid
	Item 13	0,332	0,073	Tidak Valid
	Item 14	0,494	0,006	Valid
	Item 15	0,25	0,183	Tidak Valid
	Item 16	0,372	0,043	Valid
	Item 17	0,412	0,024	Valid
	Item 18	0,575	0,001	Valid
	Item 19	0,354	0,055	Tidak Valid
	Item 20	-0,061	0,748	Tidak Valid

2.	Disiplin Kerja (X2)			
	Item 1	0,531	0,003	Valid
	Item 2	0,125	0,510	Tidak Valid
	Item 3	0,019	0,920	Tidak Valid
	Item 4	0,898	0,000	Valid
	Item 5	0,531	0,003	Valid
	Item 6	0,827	0,000	Valid
	Item 7	0,149	0,003	Tidak Valid
	Item 8	0,898	0,000	Valid
	Item 9	0,386	0,035	Valid
	Item 10	0,827	0,000	Valid
	Item 11	0,188	0,320	Tidak Valid
	Item 12	0,898	0,000	Valid
	Item 13	-0,023	0,905	Tidak Valid
	Item 14	0,827	0,000	Valid
	Item 15	0,898	0,000	Valid
	Item 16	0,531	0,003	Valid
	Item 17	0,898	0,000	Valid
	Item 18	0,19	0,920	Tidak Valid
	Item 19	0,255	0,174	Tidak Valid
	Item 20	0,827	0,000	Valid
3.	Motivasi Kerja (X3)			
	Item 1	0,587	0,001	Valid
	Item 2	0,413	0,023	Valid
	Item 3	0,12	0,527	Tidak Valid

	Item 4	0,587	0,001	Valid
	Item 5	0,436	0,016	Valid
	Item 6	0,878	0,000	Valid
	Item 7	0,878	0,000	Valid
	Item 8	0,515	0,004	Valid
	Item 9	0,413	0,023	Valid
	Item 10	0,515	0,004	Valid
	Item 11	0,878	0,000	Valid
	Item 12	0,12	0,527	Tidak Valid
	Item 13	0,878	0,000	Valid
	Item 14	0,007	0,969	Tidak Valid
	Item 15	0,667	0,000	Valid
	Item 16	0,094	0,622	Tidak Valid
	Item 17	0,878	0,000	Valid
	Item 18	0,449	0,013	Valid
	Item 19	0,173	0,360	Tidak Valid
	Item 20	0,25	0,182	Tidak Valid
4.	Kinerja Guru			
	Item 1	0,355	0,054	Tidak Valid
	Item 2	0,258	0,169	Tidak Valid
	Item 3	0,705	0,000	Valid
	Item 4	0,256	0,173	Tidak Valid
	Item 5	0,122	0,519	Tidak Valid
	Item 6	0,456	0,011	Valid
	Item 7	0,519	0,003	Valid

	Item 8	0,475	0,008	Valid
	Item 9	0,098	0,605	Tidak Valid
	Item 10	0,726	0,000	Valid
	Item 11	0,569	0,001	Valid
	Item 12	-0,104	0,585	Tidak Valid
	Item 13	0,355	0,054	Tidak Valid
	Item 14	0,521	0,003	Valid
	Item 15	0,046	0,811	Tidak Valid
	Item 16	0,521	0,003	Valid
	Item 17	0,312	0,093	Tidak Valid
	Item 18	0,098	0,605	Tidak Valid
	Item 19	0,726	0,000	Valid
	Item 20	0,569	0,001	Valid
	Item 21	0,705	0,000	Valid
	Item 22	0,521	0,003	Valid
	Item 23	0,726	0,000	Valid
	Item 24	0,475	0,008	Valid
	Item 25	0,18	0,341	Tidak Valid
	Item 26	0,519	0,003	Valid
	Item 27	0,456	0,011	Valid
	Item 28	0,705	0,000	Valid
	Item 29	0,726	0,000	Valid
	Item 30	0,726	0,000	Valid
	Item 31	0,521	0,003	Valid
	Item 32	0,312	0,093	Tidak Valid

	Item 33	0,098	0,605	Tidak Valid
	Item 34	0,456	0,011	Valid
	Item 35	0,705	0,000	Valid

LAMPIRAN 7

HASIL UJI RELIABILITAS DATA

1. LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,778	13

2. DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	14

3. MOTIVASI KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	14

4. KINERJA GURU

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,722	23

LAMPIRAN 8

**INSTRUMEN PENELITIAN SESUDAH VALIDASI
INSTRUMEN PENELITIAN**

Petunjuk Pengisian Instrumen Penelitian (Angket)

1. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta dibandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/Ibu/Saudara yang sebenarnya.
2. Setiap pernyataan diikuti oleh 5 (lima) jawaban yang tersedia
3. Cara pengisian sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara praktikkan dalam pekerjaan.
4. Isilah jawaban Bapak/Ibu/Saudara dengan cara memberi tanda centang dikolom yang telah tersedia.
5. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara telah mengisi kuesioner penelitian.

Identitas Responden

1. No. Resp. :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin : Pria Wanita
4. NIP :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Jabatan Pekerjaan :
7. Pangkat/ Golongan :
8. Masa Kerja :

1. Pernyataan Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	S	B	T	J	TP
1.	Pimpinan memberikan motivasi kepada para guru					
2.	Pimpinan memberi pujian kepada para guru yang bekerja dengan maksimal					
3.	Pimpinan marah melihat kinerja guru yang kurang baik					
5.	Pimpinan memberikan solusi untuk kendala yang dihadapi guru dalam menyelesaikan suatu masalah					
6.	Pimpinan dan guru saling mendukung daam mewujudkan tujuan serta visi dan misi madrasah					
7.	Pimpinan memberikan peluang kepada guru untuk mengikuti pelatihan yang menunjang karir					
8.	Hubungan kerja antar guru berjalan dengan baik					
10.	Jika ada kegiatan atau acara seluruh					

	komponen guru bekerjasama					
11.	Sesama guru berkoordinasi untuk memudahkan pelaksanaan pekerjaan					
14.	Saya merasa nyaman ketika bekerja dalam keadaan tenang					
16.	Kebersihan lingkungan kerja saya terjaga dengan baik					
17.	Ruang kerja saya bergabung dengan ruang WKM (Wakil Kepala Madrasah)					
18.	Alat dan bahan kerja serta media mengajar tersedia					

Ket:

S = Selalu B = Biasa T = Terkadang
J = Jarang TP= Tidak Pernah

2. Pernyataan Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		S	B	T	J	TP
1.	Pimpinan memberikan pembinaan kepada saya apabila saya terlambat	S	B	T	J	TP
4.	Selama jam kerja disekolah saya berada didalam sekolah	S	B	T	J	TP
5.	Saya kembali kesekolah jika saya sudah merasa cukup istirahat	TP	J	T	B	S
6.	Saya mengulur waktu pengerjaan tugas yang diberikan kepada saya	TP	J	T	B	S
8.	Saya menjaga semua sarana-prasarana yang terkait dengan media pembelajaran	S	B	T	J	TP
9.	Guru menjalankan tugas sesuai dengan prosedur kerja yang ada	S	B	T	J	TP
10.	Saya menjaga kualitas hasil kerja	S	B	T	J	TP
12.	Saya memiliki kemampuan tinggi untuk disesuaikan dengan situasi saat ini	S	B	T	J	TP
14.	Guru bekerjasama dalam bekerja agar selesai tepat waktu	S	B	T	J	TP
15.	Saya meminta bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan saya	TP	J	T	B	S
16.	Saya mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya sesuai yang saya inginkan	TP	J	T	B	S
17.	Guru masuk dan keluar kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	S	B	T	J	TP
20.	Guru hadir setiap hari kerja	S	B	T	J	TP

Ket:

S = Selalu B = Biasa T = Terkadang
J = Jarang TP= Tidak Pernah

3. Pernyataan Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya melaksanakan tugas semaksimal mungkin	SS	S	RR	TS	STS
2.	Saya bekerja untuk meningkatkan prestasi	SS	S	RR	TS	STS
4.	Saya melakukan pekerjaan untuk memperoleh pujian dari orang lain	STS	SS	RR	S	SS
5.	Saya melakukan pekerjaan lebih giat untuk mendapatkan penghargaan	SS	S	RR	TS	STS
6.	Saya semangat mengajar saat ada kepala sekolah	STS	TS	RR	S	SS
7.	Saya menerima kenaikan pangkat/golongan sesuai dengan kinerja yang saya lakukan	SS	S	RR	TS	STS
8.	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan kenaikan pangkat	SS	S	RR	TS	STS
9.	Saya bekerja maksimal untuk mendapatkan nilai SKP yang baik	SS	S	RR	TS	STS
10.	Saya mengajar menggunakan metode konvensional	STS	TS	RR	S	SS
11.	Saya menyampaikan usul perbaikan tentang metode pembelajaran	SS	S	RR	TS	STS
13.	Saya mengikuti perkembangan teknologi	SS	S	RR	TS	STS
15.	Saya mengikuti pelatihan untuk mengembangkan kinerja	SS	S	RR	TS	STS
17.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	SS	S	RR	TS	STS
18.	Saya mentaati peraturan sekolah	SS	S	RR	TS	STS

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

4. Pernyataan Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	SB	B	C	Br	SBr
3.	Kemampuan Merencanakan metode pembelajaran sesuai tujuan					
6.	Kemampuan Membuat rencana penataan ruang kelas sesuai dengan metode pembelajaran yang digunakan					
7.	Kemampuan Merencanakan dan menentukan sumber bahan pelajaran					
8.	Kemampuan Melakukan Penilaian secara tertulis selama proses pembelajaran					
10.	Kemampuan Menentukan sumber belajar alaminya					

11.	Kemampuan Memberi penjelasan yang berkaitan dengan isi/materi pelajaran					
14.	Kemampuan Menggunakan satu sumber belajar yang di miliki					
16.	Kemampuan Memberi kesempatan kepada siswa yang pintar untuk terlibat aktif dengan mengajukan pertanyaan, diskusi, dsb.					
19.	Hanya mampu menggunakan media yang tersedia disekolah,					
20.	Kemampuan Mengembalikan semua respon atau pertanyaan siswa					
21.	Kemampuan mendisiplinkan siswa seperti menegur siswa yang dianggap mengganggu proses belajar mengajar					
22.	Kemampuan Memberi penguatan kepada siswa agar terus terlibat secara aktif					
23.	Kemampuan Memberikan pengayaan (tugas-tugas tambahan) kepada siswa yang pandai					
24.	Kemampuan memahami dengan baik ciri-ciri peserta didik					
26.	Saya mengerti berbagai faktor sosial-kultural dan ekonomi yg berpengaruh terhadap proses pendidikan peserta didik					
27.	Saya mengerti nilai dan norma yang berlaku dan dijunjung tinggi oleh masyarakat					
28.	Kemampuan Mengembalikan semua respon atau pertanyaan siswa					
29.	Kemampuan membuat Rencana Pembelajaran dan alat penilaian dan menuliskan soal-soal pada saat dikelas					
30.	Penggunaan waktu pengajaran sesuai dengan keinginan diri					
31.	Kemampuan Melakukan penilaian melalui pengamatan selama proses pembelajaran berlangsung					
34.	Kemampuan dalam memberikan sanksi terhadap siswa yang melanggar peraturan tanpa memandang gender siswa					
35.	Kemampuan diri untuk menjadi teladan bagi siswa					

Keterangan:

SB = Sangat Baik

B = Baik

C = Cukup

Br = Buruk

SBr = Sangat Buruk

LAMPIRAN 9

TABULASI DATA ANGKET PENELITIAN LINGKUNGAN KERJA

No. Resp	No. Item													Total	Rata-Rata
	1	2	3	5	6	7	8	10	11	14	16	17	18		
1	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	61	4,69
2	5	5	5	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	59	4,54
3	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	57	4,38
4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	59	4,54
5	3	5	4	3	3	2	3	3	4	5	3	5	2	45	3,46
6	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	53	4,08
7	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	53	4,08
8	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	53	4,08
9	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	52	4,00
10	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	58	4,46
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	60	4,62
12	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	55	4,23
13	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	48	3,69
14	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	45	3,46
15	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	48	3,69
16	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	50	3,85
17	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	49	3,77
18	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	51	3,92
19	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	52	4,00

20	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	51	3,92
21	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	55	4,23
22	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	49	3,77
23	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	47	3,62
24	3	3	3	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	47	3,62
25	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	52	4,00
26	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	56	4,31
27	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	54	4,15
28	4	4	4	3	2	4	4	5	4	2	4	4	4	48	3,69
29	4	4	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	5	54	4,15
30	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	2	4	47	3,62
31	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	57	4,38
32	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	49	3,77
33	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	48	3,69
34	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	5	3	48	3,69
35	5	4	4	3	4	5	4	3	4	3	5	4	4	52	4,00
36	5	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	46	3,54
37	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	54	4,15
38	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	54	4,15
39	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	56	4,31
40	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	61	4,69
41	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	57	4,38
42	5	5	2	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	50	3,85
43	3	5	4	3	5	4	4	3	5	5	3	5	4	53	4,08
44	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	53	4,08
45	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	53	4,08
46	5	4	4	2	5	3	2	5	2	4	3	4	2	45	3,46

47	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	3	52	4,00
48	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	57	4,38
49	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	56	4,31
50	4	2	4	2	4	4	4	3	3	4	3	5	4	46	3,54
51	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	48	3,69
52	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4	47	3,62
53	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	48	3,69
54	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	50	3,85
55	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	49	3,77
56	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	51	3,92
57	4	3	4	4	3	3	4	3	3	5	3	5	4	48	3,69
58	4	4	2	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	47	3,62
59	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	48	3,69
60	4	4	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	48	3,69
61	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	58	4,46
62	4	4	5	5	5	5	5	3	5	2	4	2	3	52	4,00
63	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	50	3,85
64	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	48	3,69
65	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	49	3,77
66	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	48	3,69
67	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	46	3,54
68	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	47	3,62
Total	273	264	272	251	280	276	273	256	279	279	261	265	268		

LAMPIRAN 10

TABULASI DATA ANGKET PENELITIAN DISIPLIN KERJA

No. Resp	No. Item													Total	Rata-Rata
	1	4	5	6	8	9	10	12	14	15	16	17	20		
1	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	55	4,23
2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	51	3,92
3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	47	3,62
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	55	4,23
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	61	4,69
6	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	57	4,38
7	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	5	3	3	40	3,08
8	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	42	3,23
9	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	45	3,46
10	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	5	5	3	41	3,15
11	3	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	5	3	45	3,46
12	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	46	3,54
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51	3,92
14	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	50	3,85
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	41	3,15
16	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	44	3,38
17	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	45	3,46
18	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	46	3,54
19	2	2	3	2	5	2	5	3	2	5	2	5	2	40	3,08

20	3	2	3	2	3	5	2	3	3	5	4	4	5	44	3,38
21	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	51	3,92
22	3	2	3	5	3	5	2	3	3	5	2	3	3	42	3,23
23	3	2	2	2	3	2	4	4	5	3	5	3	3	41	3,15
24	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	46	3,54
25	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	42	3,23
26	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	43	3,31
27	2	2	3	4	4	2	3	5	2	5	5	3	2	42	3,23
28	2	2	3	2	2	2	2	5	5	4	4	3	4	40	3,08
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	41	3,15
30	3	3	5	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	51	3,92
31	3	5	3	5	3	2	5	3	3	4	2	4	3	45	3,46
32	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	44	3,38
33	3	5	3	2	3	5	2	3	3	3	5	3	3	43	3,31
34	3	2	2	2	3	5	2	5	3	3	4	3	3	40	3,08
35	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	47	3,62
36	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	59	4,54
37	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	57	4,38
38	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	59	4,54
39	3	3	2	3	3	3	3	2	5	5	3	5	3	43	3,31
40	3	3	4	3	3	5	3	5	3	3	3	4	3	45	3,46
41	4	3	3	3	4	5	3	3	4	3	3	5	4	47	3,62
42	3	3	2	3	3	5	3	2	5	5	3	5	3	45	3,46
43	3	4	2	4	3	4	4	2	3	4	4	5	3	45	3,46
44	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	46	3,54
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	51	3,92
46	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	45	3,46

47	4	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	4	46	3,54
48	2	2	3	5	2	5	2	3	5	4	5	5	2	45	3,46
49	3	2	3	5	3	5	2	3	3	4	5	4	3	45	3,46
50	3	3	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	3	47	3,62
51	3	2	3	5	5	5	2	3	5	4	2	3	3	45	3,46
52	3	2	4	2	4	5	4	2	5	4	2	5	3	45	3,46
53	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	3	3	4	48	3,69
54	5	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	55	4,23
55	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	51	3,92
56	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	47	3,62
57	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	55	4,23
58	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	57	4,38
59	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	57	4,38
60	4	3	2	3	4	5	3	2	4	5	3	3	4	45	3,46
61	3	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	46	3,54
62	2	4	3	2	4	2	4	3	5	5	4	3	5	46	3,54
63	2	5	3	5	2	2	5	3	2	4	4	3	4	44	3,38
64	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	45	3,46
65	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	45	3,46
66	3	3	3	2	4	5	5	3	5	4	2	4	3	46	3,54
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	42	3,23
68	3	2	3	2	5	2	2	5	3	5	2	5	3	42	3,23
Total	236	223	226	232	251	249	236	236	262	280	240	272	247		

LAMPIRAN 11

TABULASI DATA ANGKET PENELITIAN MOTIVASI KERJA

No. Resp	No. Item														Total	Rata-Rata
	1	2	4	5	6	7	8	9	10	11	13	15	17	18		
1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	61	4,36
2	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	59	4,21
3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	3	4	5	4	56	4,00
4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	62	4,43
5	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	60	4,29
6	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	57	4,07
7	3	2	3	4	3	4	5	4	4	3	3	2	5	2	47	3,36
8	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	50	3,57
9	3	3	4	3	3	5	4	5	5	3	3	3	4	3	51	3,64
10	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	2	4	2	47	3,36
11	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	2	52	3,71
12	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	3,79
13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	3,93
14	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	51	3,64
15	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	49	3,50
16	3	2	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	3	49	3,50
17	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	3	3	5	3	52	3,71
18	3	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	47	3,36
19	2	3	2	4	2	3	5	3	4	2	2	3	5	3	43	3,07

20	2	2	3	4	2	3	5	3	3	2	2	3	5	3	42	3,00
21	3	2	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	48	3,43
22	2	4	3	3	2	4	4	4	5	2	2	3	4	3	45	3,21
23	2	4	3	3	2	4	4	4	5	2	2	2	4	2	43	3,07
24	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	54	3,86
25	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	45	3,21
26	3	3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	4	52	3,71
27	2	3	2	5	2	4	4	4	4	2	2	3	4	3	44	3,14
28	2	3	2	4	2	4	4	4	3	2	2	3	4	3	42	3,00
29	3	2	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	49	3,50
30	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	5	52	3,71
31	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	3	4	5	4	56	4,00
32	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	62	4,43
33	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	60	4,29
34	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	57	4,07
35	3	2	3	4	3	4	5	4	4	3	3	2	5	2	47	3,36
36	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	50	3,57
37	3	3	4	3	3	5	4	5	5	3	3	3	4	3	51	3,64
38	3	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	2	4	2	47	3,36
39	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	2	4	2	52	3,71
40	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	3,79
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55	3,93
42	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	51	3,64
43	2	3	2	4	2	3	5	3	4	2	2	3	5	3	43	3,07
44	2	2	3	4	2	3	5	3	3	2	2	3	5	3	42	3,00
45	3	2	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	48	3,43
46	2	4	3	3	2	4	4	4	5	2	2	3	4	3	45	3,21

47	2	4	3	3	2	4	4	4	5	2	2	2	4	2	43	3,07
48	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	3	4	5	4	54	3,86
49	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	45	3,21
50	3	3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	4	4	4	52	3,71
51	2	3	2	5	2	4	4	4	4	2	2	3	4	3	44	3,14
52	2	3	2	4	2	4	4	4	3	2	2	3	4	3	42	3,00
53	3	2	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	49	3,50
54	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	5	52	3,71
55	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	3	4	5	4	56	4,00
56	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	62	4,43
57	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	61	4,36
58	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	3	59	4,21
59	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	3	4	5	4	56	4,00
60	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	62	4,43
61	4	2	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	60	4,29
62	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	57	4,07
63	3	2	3	4	3	4	5	4	4	3	3	2	5	2	47	3,36
64	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	50	3,57
65	3	3	4	3	3	5	4	5	5	3	3	3	4	3	51	3,64
66	2	3	2	4	2	3	5	3	4	2	2	3	5	3	43	3,07
67	2	2	3	4	2	3	5	3	3	2	2	3	5	3	42	3,00
68	3	2	3	4	3	4	5	4	3	3	3	3	5	3	48	3,43
Total	212	194	237	261	212	292	300	292	295	212	212	226	300	226		

LAMPIRAN 12

TABULASI DATA ANGKET PENELITIAN KINERJA GURU

No. Resp	No. Item																					Tot al	Rata-Rata	
	3	6	7	8	10	11	14	16	19	20	21	22	23	24	26	27	28	29	30	31	34			35
1	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	104	4,73
2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	3	100	4,55
3	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	94	4,27
4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	105	4,77
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	104	4,73
6	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	98	4,45
7	4	4	3	3	3	2	5	5	5	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	4	5	2	75	3,41
8	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	84	3,82
9	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	5	5	3	4	2	2	3	5	4	3	80	3,64
10	5	4	3	3	3	2	4	5	4	2	2	3	4	5	4	3	3	3	2	5	4	2	75	3,41
11	5	4	3	4	4	2	4	5	4	2	2	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	2	84	3,82
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	86	3,91
13	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	85	3,86
14	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	74	3,36
15	4	5	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	4	5	3	2	2	3	4	4	3	78	3,55
16	4	5	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	82	3,73
17	4	5	4	3	3	3	5	4	5	3	3	3	5	4	3	2	3	2	3	4	5	3	79	3,59

18	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	75	3,41
19	3	4	2	2	2	3	4	3	5	3	3	2	4	3	4	2	2	2	3	3	5	3	67	3,05
20	3	4	3	2	2	3	4	3	5	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	5	3	68	3,09
21	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	74	3,36
22	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	5	4	4	3	2	2	3	4	4	3	72	3,27
23	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	5	4	4	3	2	2	2	4	4	2	67	3,05
24	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	86	3,91
25	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	68	3,09
26	5	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	78	3,55
27	4	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	66	3,00
28	4	5	2	2	2	3	5	4	4	3	3	2	3	4	5	2	2	2	3	4	4	3	71	3,23
29	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	5	4	3	77	3,50
30	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	5	87	3,95
31	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	95	4,32
32	4	4	3	3	3	2	4	4	5	2	2	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	2	79	3,59
33	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	4	4	4	85	3,86
34	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	88	4,00
35	5	4	3	3	3	2	4	5	4	2	2	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2	82	3,73
36	5	4	3	4	4	2	4	5	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	84	3,82
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	5	4	4	4	83	3,77
38	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	84	3,82
39	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	3	78	3,55
40	4	5	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	4	3	2	3	4	4	4	3	78	3,55
41	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	95	4,32
42	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	3	89	4,05
43	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	91	4,14

44	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	100	4,55
45	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	99	4,50
46	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	3	78	3,55
47	4	5	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	3	5	4	4	3	85	3,86
48	4	5	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	79	3,59
49	4	5	4	3	3	3	5	4	5	3	3	3	5	2	4	2	3	2	5	4	5	3	80	3,64
50	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	5	4	3	3	72	3,27
51	3	4	2	2	2	3	4	3	5	3	3	2	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	71	3,23
52	3	4	3	2	2	3	4	3	5	3	3	2	3	2	5	3	3	2	4	3	5	3	70	3,18
53	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	2	5	3	2	2	4	4	5	3	73	3,32
54	4	4	3	2	2	3	4	4	4	3	3	2	5	3	5	4	4	3	5	4	4	3	78	3,55
55	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	5	3	4	4	2	3	3	4	4	2	69	3,14
56	5	4	3	4	4	2	4	5	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	2	79	3,59
57	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	2	5	4	5	4	85	3,86
58	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	78	3,55
59	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	76	3,45
60	4	5	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	4	4	3	82	3,73
61	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	96	4,36
62	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	5	3	5	3	3	3	4	5	5	3	87	3,95
63	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	95	4,32
64	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	4	5	4	92	4,18
65	4	4	3	3	3	2	4	4	5	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	73	3,32
66	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	2	3	2	5	4	4	4	79	3,59
67	5	4	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	5	2	3	3	3	2	5	5	4	3	79	3,59
68	5	4	3	3	3	2	4	5	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	2	75	3,41
Total	292	277	244	224	223	220	278	294	293	221	222	223	298	246	280	244	221	212	269	287	293	223		

LAMPIRAN 13

TABULASI KESIMPULAN DATA ANGKET PENELITIAN

No	X1	X2	X3	Y	$\bar{X1}$	$\bar{X2}$	$\bar{X3}$	\bar{Y}
1	61	57	62	85	4,69	4,38	4,43	3,86
2	59	56	60	82	4,54	4,31	4,29	3,73
3	58	54	59	81	4,46	4,15	4,21	3,68
4	60	57	66	88	4,62	4,38	4,71	4,00
5	61	61	61	86	4,69	4,69	4,36	3,91
6	53	58	60	81	4,08	4,46	4,29	3,68
7	54	40	51	72	4,15	3,08	3,64	3,27
8	54	45	53	77	4,15	3,46	3,79	3,50
9	52	48	54	77	4,00	3,69	3,86	3,50
10	59	44	51	73	4,54	3,38	3,64	3,32
11	60	49	55	78	4,62	3,77	3,93	3,55
12	57	52	56	78	4,38	4,00	4,00	3,55
13	47	56	57	78	3,62	4,31	4,07	3,55
14	41	55	55	72	3,15	4,23	3,93	3,27
15	47	44	52	74	3,62	3,38	3,71	3,36
16	50	48	52	77	3,85	3,69	3,71	3,50
17	49	49	55	75	3,77	3,77	3,93	3,41
18	52	52	51	73	4,00	4,00	3,64	3,32
19	52	41	47	64	4,00	3,15	3,36	2,91
20	52	48	44	66	4,00	3,69	3,14	3,00
21	57	56	52	72	4,38	4,31	3,71	3,27

22	49	45	49	71	3,77	3,46	3,50	3,23
23	45	44	47	65	3,46	3,38	3,36	2,95
24	45	53	57	79	3,46	4,08	4,07	3,59
25	53	45	50	69	4,08	3,46	3,57	3,14
26	57	47	55	74	4,38	3,62	3,93	3,36
27	55	46	49	64	4,23	3,54	3,50	2,91
28	47	42	42	70	3,62	3,23	3,00	3,18
29	55	45	52	73	4,23	3,46	3,71	3,32
30	45	56	56	80	3,46	4,31	4,00	3,64
31	58	49	58	81	4,46	3,77	4,14	3,68
32	50	48	65	75	3,85	3,69	4,64	3,41
33	48	47	61	78	3,69	3,62	4,36	3,55
34	48	43	59	81	3,69	3,31	4,21	3,68
35	53	54	51	77	4,08	4,15	3,64	3,50
36	42	60	53	78	3,23	4,62	3,79	3,55
37	56	59	55	77	4,31	4,54	3,93	3,50
38	56	62	51	78	4,31	4,77	3,64	3,55
39	57	48	55	74	4,38	3,69	3,93	3,36
40	40	49	56	74	3,08	3,77	4,00	3,36
41	58	54	57	81	4,46	4,15	4,07	3,68
42	51	49	54	81	3,92	3,77	3,86	3,68
43	54	50	48	81	4,15	3,85	3,43	3,68
44	54	53	47	85	4,15	4,08	3,36	3,86
45	54	57	52	82	4,15	4,38	3,71	3,73
46	42	50	50	74	3,23	3,85	3,57	3,36

47	53	53	48	78	4,08	4,08	3,43	3,55
48	59	50	56	75	4,54	3,85	4,00	3,41
49	57	50	50	77	4,38	3,85	3,57	3,50
50	44	54	56	71	3,38	4,15	4,00	3,23
51	48	51	49	70	3,69	3,92	3,50	3,18
52	46	51	45	70	3,54	3,92	3,21	3,18
53	48	55	53	71	3,69	4,23	3,79	3,23
54	51	58	56	75	3,92	4,46	4,00	3,41
55	50	57	59	69	3,85	4,38	4,21	3,14
56	52	55	66	76	4,00	4,23	4,71	3,45
57	48	58	62	78	3,69	4,46	4,43	3,55
58	46	59	60	75	3,54	4,54	4,29	3,41
59	48	60	59	73	3,69	4,62	4,21	3,32
60	49	51	65	77	3,77	3,92	4,64	3,50
61	59	53	61	81	4,54	4,08	4,36	3,68
62	53	54	60	81	4,08	4,15	4,29	3,68
63	51	48	51	81	3,92	3,69	3,64	3,68
64	49	52	53	81	3,77	4,00	3,79	3,68
65	50	52	55	72	3,85	4,00	3,93	3,27
66	49	54	48	76	3,77	4,15	3,43	3,45
67	44	46	43	76	3,38	3,54	3,07	3,45
68	46	46	51	73	3,54	3,54	3,64	3,32

LAMPIRAN 14

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,380	,351	,18658

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,368	3	,456	13,094	,000 ^b
	Residual	2,228	64	,035		
	Total	3,596	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,480	,320		4,628	,000
	Lingkungan Kerja	,160	,057	,280	2,784	,007
	Disiplin Kerja	,164	,063	,287	2,599	,012
	Motivasi Kerja	,179	,066	,303	2,697	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

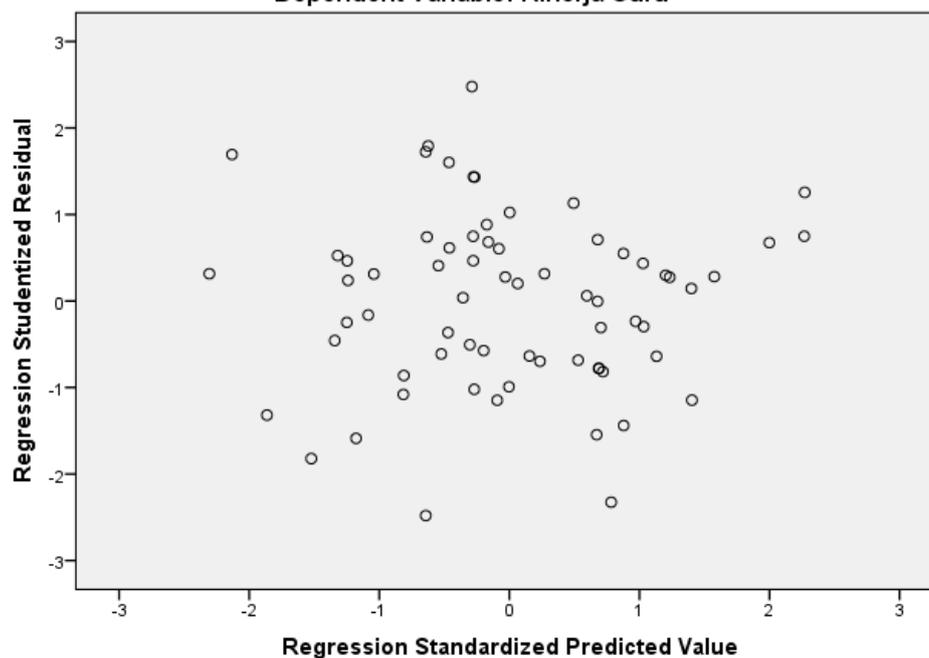
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,1243	3,7782	3,4538	,14287	68
Std. Predicted Value	-2,307	2,271	,000	1,000	68
Standard Error of Predicted Value	,024	,068	,044	,011	68
Adjusted Predicted Value	3,1179	3,7622	3,4537	,14322	68
Residual	-,45202	,44730	,00000	,18236	68
Std. Residual	-2,423	2,397	,000	,977	68
Stud. Residual	-2,480	2,478	,000	1,007	68
Deleted Residual	-,47361	,47806	,00015	,19359	68
Stud. Deleted Residual	-2,588	2,586	-,001	1,023	68
Mahal. Distance	,130	8,019	2,956	1,883	68
Cook's Distance	,000	,106	,015	,023	68
Centered Leverage Value	,002	,120	,044	,028	68

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Guru



LAMPIRAN 15

SURAT PENELITIAN