

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA  
MADRASAH IBTIDAIYAH  
NEGERI 5 MALUKU TENGAH**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
IAIN Ambon**



**Disusun Oleh :**

**APRILIA LESTALUHU**

**NIM : 190304010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON**

**2023**

## PENGESAHAN SKRIPSI

**Judul** : Pengaruh Lingkungan Kerja Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Maluku Tengah  
**Nama** : Aprilia Lestaluhu  
**Nim** : 190304010  
**Program Studi** : Manajemen Pendidikan Islam

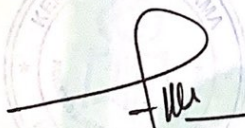
Telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Selasa Tanggal 19 Bulan Desember Tahun 2023 dan dinyatakan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam.

### DEWAN MUNAQASYAH

<b>Pembimbing I</b>	: Dinar Riaddin, M.Pd	 (.....)
<b>Pembimbing II</b>	: Tria Ina Utari, M.Pd	 (.....)
<b>Penguji I</b>	: Dr.Kapraja Sangadji, M.Pd	 (.....)
<b>Penguji II</b>	: Habiba Walilu, M.Pd	 (.....)


Diketahui Oleh :

**Ketua Program Studi Manajemen  
Pendidikan Islam FITK IAIN Ambon**

  
**Dr. Kapraja Sangadji, M.Pd**  
NIP. 197201162007011014

Disahkan Oleh :

**Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah  
dan Keguruan IAIN Ambon**

  
**Dr. Ridhwan Latuapo, M.Pd.I**  
NIP. 1973110520000031002

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
AMBON

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aprilia Lestaluhu

Nim : 190304010

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar dari hasil penelitian sendiri dan merupakan karya tulis sendiri. Jika dikemudian hari skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat dan dibantu oleh orang lain secara keseluruhan, maka hasil penelitian ini batal secara hukum.

Ambon, 19 Desember 2023

Penyusun



Aprilia Lestaluhu

NIM. 190304010

## ABSTRAK

**Aprilia Lestaluhu. NIM, 190304010.** Dosen pembimbing I Bapak Dinar Riaddin, M.Pd Dan Pembimbing II Ibu Tria Ina Utari, M.Pd. Judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Maluku Tengah”** Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Ambon (IAIN) Ambon, 2023. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Maluku Tengah serta mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Maluku Tengah. Metode Penelitian yang penulis gunakan dalam skripsi ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 37 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu kuesioner/angket dan dokumentasi, Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana dan uji asumsi klasik. Hasil Penelitian; 1) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t-statistik menunjukkan bahwa diperoleh nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Dan berdasarkan nilai t, diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,356 > t_{tabel} 2,030$  artinya bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. 2) Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 35,2%. Kesimpulan; Terdapatnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X) terhadap variabel kinerja guru (Y). Dengan besar pengaruhnya ialah sebesar 35,2% sedangkan 64,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Olehnya itu, peneliti merekomendasikan bagi para peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel X lainnya seperti pelatihan, insentif, dll, yang mempengaruhi variabel kinerja guru (Y).

**Kata Kunci :** *Lingkungan Kerja, Kinerja Guru*

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*“Jalur takdir tak akan pernah bercabang”*

*“Sesungguhnya kami menciptakan segala sesuatu sesuai dengan ukuran”*  
(Q.S Al Qamar : 49)

### PERSEMBAHAN

Teriring untaian rasa syukur kepada Allah SWT, Karya ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku yang sangatku sayangi, kucintai dan kubanggakan, Alm. Ayahanda Amirudin Lestaluhu dan Ibunda Siti Sarlata yang telah melahirkan dan membesarkan dengan penuh kasih sayang, dan memberikan dukungan juga do'a yang tiada henti untuk anakmu tersayang, tiada kata yang dapat mengungkapkan betapa bangganya menjadi buah hati kalian. Semoga Allah selalu memberikan limpahkan kasih sayang-Nya kepadaa Alm. Ayahanda tersayang. Dan semoga Allah panjangkan umur ibunda tersayang.
2. Kakakku tercinta Latifa Lestaluhu dan Keny Gemayel Lestaluhu yang telah memberikan semangat dan dukungan serta do'a dalam menyelesaikan studi dan penyelesaian skripsi ini.
3. Keponakanku Dian, Sakina, Arkam, Al, dan Azzahra yang selalu mewarnai hari-hari ku dengan penuh canda tawa.
4. Sahabat-sahabat bidadariku Ningsih, Puput, Firda, yang selalu mendukungku, dan khususnya reza terima kasih atas pengorbanan membantuku mencari referensi untuk skripsi ini.

## KATA PENGANTAR

### بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Maluku Tengah. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan meraih gelar sarjana pendidikan (S.Pd) pada Proram Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon. Shalawat dan salam tecurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Semoga kita mendapatkan syafa'atnya di akhirat nanti.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih banyak kepada:

1. Dr. Zainal Abidin Rahawarin, M.Si selaku Rektor IAIN Ambon, Dr. Adam Latuconsina, M.Si. selaku Wakil Rektor I IAIN Ambon, Dr. Ismail Tuanany, M.M. selaku wakil rektor II IAIN Ambon dan Dr. Faqih Seknun M.Pd. I selaku Wakil Rektor III IAIN Ambon.
2. Dr. Ridwan Latuapo, M.Pd. I, selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Dr. Hj. Siti Jumaeda, M.Pd. I, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Ambon, Hj Cornelia Pary, M.Pd selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Ambon, dan Dr. Muhajir Abd. Rahman, M.Pd,I selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Ambon.

3. Dr. Kapraja Sangadji, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam dan M. Sahrawi Saimima, S.Pd.I, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam.
4. Dinar Riaddin, M.Pd selaku Pembimbing I dan Tria Ina Utari, M.Pd, selaku Pembimbing II yang selalu membimbing dan memberikan kontribusi yang positif serta gambaran sehingga penulisan ini bisa terselesaikan.
5. Dr. Kapraja Sangadji, M.Pd selaku Penguji I dan Habiba Waliulu, S.Pd M.Pd selaku penguji II.
6. Bapak dan Ibu dosen maupun Asisten dosen serta seluruh pegawai di lingkungan Kampus Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon khususnya di lingkup Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan atas segala arahan, bimbingan, ilmu pengetahuan dan pelayanan yang baik dalam proses perkuliahan.
7. Dahlan Gazam, S.Pd.I., M.Pd, selaku kepala sekolah MIN 5 Maluku Tengah beserta staf dan anggotanya yang telah banyak mendukung dalam penyusunan hasil ini.
8. Ibunda tercinta Siti Sarlata serta segenap keluarga yang penuh keikhlasan memberikan do'a, motivasi, dan memberikan bantuan moril maupun materil yang tak terhingga demi terselesaikannya hasil penelitian ini.
9. Teman-teman program studi MPI Angkatan 2019, yang belum sempat disebutkan namanya satu demi satu. Terima kasih atas kebersamaan yang kita lewati canda dan tawa akan aku kenang selamanya.

Akhir kata penulis meminta maaf atas segala kekhilafan kepada semua pihak baik disengaja maupun tidak sengaja. Semoga segala bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh semua pihak memperoleh balasan yang sama di hadapan Allah SWT, Amiin.

Ambon, 19 Desember 2023

Penulis



**Aprilia Lestaluhu**  
NIM. 190304010

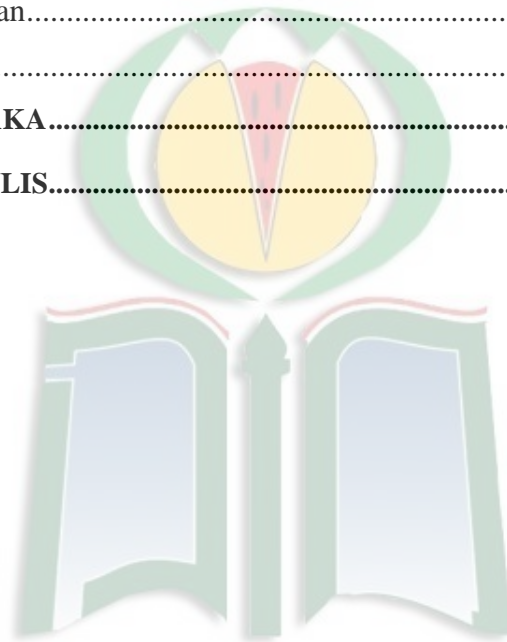




## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Definisi Operasional.....	9
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
A. Teori Manajemen .....	10
B. Lingkungan Kerja.....	11
C. Kinerja Guru.....	16
D. Penelitian Yang Relevan .....	21
E. Kerangka Pikir.....	28
F. Hipotesis.....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	30
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	30
C. Populasi dan Sampel .....	31

D. Variabel dan Indikator Penelitian.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data .....	32
F. Teknik Analisis Data .....	34
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Deskripsi data .....	40
B. Analisis data .....	42
C. Pembahasan .....	50
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>54</b>
A. Kesimpulan.....	54
B. Saran.....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>56</b>
<b>BIODATA PENULIS.....</b>	<b>59</b>

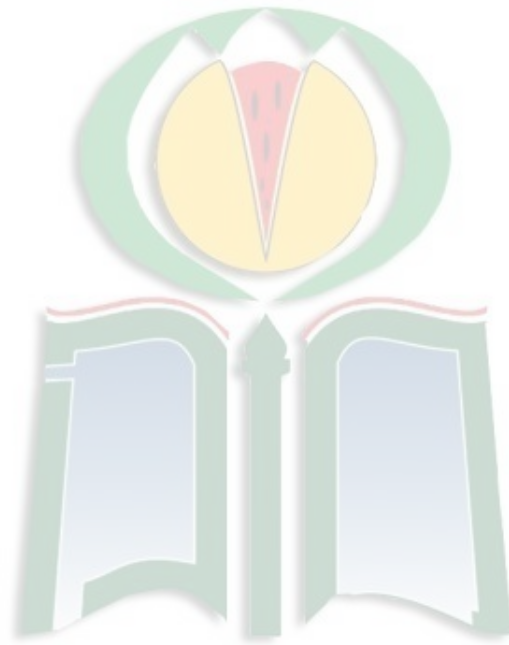


## DAFTAR TABEL

Tabel III. 1 Skala Likert .....	33
Tabel III. 2 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian .....	34
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV. 2 Pendidikan Terakhir.....	41
Tabel IV. 3 Lama Bekerja.....	41
Tabel IV. 4 Descriptive Statistics.....	42
Tabel IV. 5 Hasil Pengujian Data Variabel Lingkungan Kerja (X).....	43
Tabel IV. 6 Hasil Pengujian Data Variabel Kinerja Guru (Y).....	44
Tabel IV. 7 Jumlah Item Hasil Uji Validitas Instrumen .....	45
Tabel IV. 8 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel IV. 9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	47
Tabel IV. 10 ANOVA Table.....	47
Tabel IV. 11 Hasil Uji Koefisien Regresi Sederhana .....	48
Tabel IV. 12 Hasil Uji Signifikansi.....	49
Tabel IV. 13 Model Summary .....	50

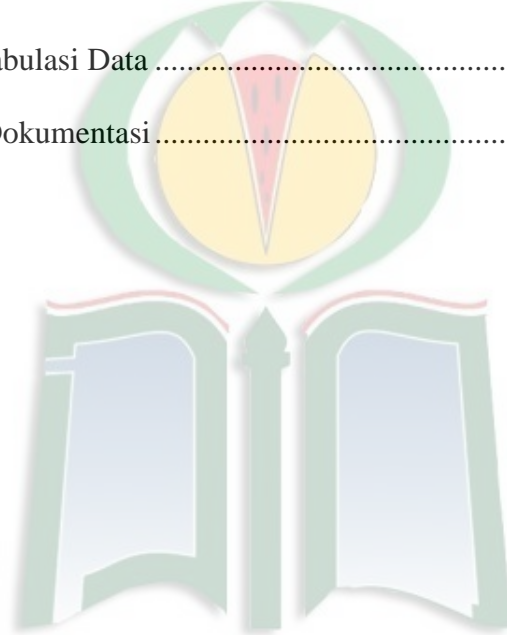
## DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pikir.....	29
----------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Surat Izin Penelitian .....	59
Lampiran II. Surat Keterangan Penelitian.....	61
Lampiran III. Kuesioner Penelitian.....	62
Lampiran IV. Profil Sekolah.....	68
Lampiran V. Output Spss 23.....	69
Lampiran VI. $R_{tabel}$ dan $T_{tabel}$ .....	79
Lampiran VII. Tabulasi Data.....	81
Lampiran VIII. Dokumentasi.....	83



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi lembaga pendidikan (Sekolah) sangat erat kaitannya dengan kinerja para staf pengajar maupun staf non pengajarnya.<sup>1</sup> Dengan demikian, kualitas lingkungan tempat kerja berdampak pada kinerja staf pengajar, tingkat motivasi serta kinerja mereka.<sup>2</sup> Oludeyi mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah pengaturan, situasi, kondisi dan keadaan di mana orang bekerja. Ini melibatkan kebijakan, hukum, komunitas, sumber daya, hubungan kerja, tempat kerja, internal faktor lingkungan dan eksternal faktor lingkungan, yang semuanya berdampak pada cara pekerja menjalankan fungsi kerjanya”.<sup>3</sup>

Banyak penelitian menunjukkan bahwa terjadi perubahan pesat di sektor pendidikan sebagai akibat dari faktor lingkungan, teknologi, ekonomi, dan politik. Hal ini menyebabkan lembaga pendidikan bersaing dalam berbagai kapasitas. Menurut Chang dan Huang “untuk bersaing secara efektif, institusi harus terus meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan efisiensi para pekerjanya.”<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Mohammed N.S, "Success of an Organization Is a Result of Employees", 2014.

<sup>2</sup> Ajala E.M, "The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity.," *Journal of the African Educational Research Network* 12, no. 1 (2012): 141–149.

<sup>3</sup> Oludeyi O.S, "A Review of Literature on Work Environment and Work Commitment: Implication for Future Research Work in Citadels of Learning," *Journal of Human Resource Management* 2, no. 18 (2015): 32–46.

<sup>4</sup> Chang W.A Huang T.C, "Relationship between Strategic Human Resource Management and Firm Performance," *International journal of manpower* (2005).

Pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) secara efisien dapat membantu meningkatkan kinerja suatu organisasi lembaga pendidikan (Sekolah) dari bawah hingga atas. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Hal ini sesuai dengan penjelasan Mangkunegara. “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pemantauan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan untuk mencapai tujuan organisasi”<sup>5</sup>

Chandrasekhar menyatakan adanya “hubungan antara pekerjaan yang akan dilakukan di lingkungan tempat kerja dengan alat yang akan digunakan dalam menyelesaikan tugas”.<sup>6</sup> Lingkungan tempat kerja sering kali menyatu dengan pekerjaan yang harus dilakukan dan alat yang akan digunakan, sehingga menjadi bagian integral dari pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja meliputi segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, seperti kebersihan, penerangan, dan lain-lain, yang dapat mempengaruhi kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.<sup>7</sup> Lingkungan kerja dengan kondisi kerja yang nyaman, pencahayaan yang cukup dan ventilasi yang baik menjamin suasana kerja yang lebih nyaman. Selain itu,

---

<sup>5</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, "*Sumber Daya Manusia Perusahaan*" (Bandung: Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya, 2015).

<sup>6</sup> Chandrasekhar K, "Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance," *Journal on human resource management* (2011).

<sup>7</sup> Sunyoto Danang, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" (Jakarta: Center for Academic Publishing Service, 2013).

Lingkungan kerja yang mengedepankan rasa hormat dan komunikasi antar rekan kerja berkaitan erat dengan lingkungan kerja yang lebih baik.

Kinerja adalah pemanfaatan kerja kualitatif dan kuantitatif oleh staf yang bekerja dalam memenuhi tugasnya sesuai arahan tanggung jawab yang diberikan.<sup>8</sup> Kinerja merupakan faktor terpenting dalam sumber daya manusia (SDM) Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja staf pekerjanya dan menginspirasi mereka untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. dengan harapan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan sehingga berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu, untuk menjamin kelancaran kegiatan penyelenggaraan lembaga pendidikan (sekolah) di masa depan, perlu adanya pembinaan dan pengembangan kinerja personel yang efektif.

Globalisasi yang lebih besar telah menyebabkan daya saing tinggi hingga membawa tekanan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat kelas dunia, untuk meningkatkan produktivitas staf pekerja dan melakukan berbagai hal dengan metode yang lebih mudah, tempat kerja harus menawarkan lingkungan yang kondusif untuk kelincahan dan efisiensi yang luar biasa bagi organisasi lembaga pendidikan (Sekolah). Sardiman mengemukakan bahwa “Guru merupakan salah satu komponen manusia yang berperan dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pengembangan dalam proses belajar mengajar”.<sup>9</sup> Di sisi lain, Mulyasa mengatakan, “Guru adalah

---

<sup>8</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*" (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013).

<sup>9</sup> Sardiman, "*Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*" (Jakarta: Rajawali Pers, 2011).



faktor yang paling berpengaruh dalam terciptanya proses dan hasil pendidikan yang bermutu”.<sup>10</sup> Segala upaya perbaikan untuk meningkatkan mutu pendidikan harus dilakukan oleh guru yang profesional dan berkualitas. Guru perlu berperan aktif dalam bidang pendidikan dan menjadikan dirinya ahli dalam menjawab tuntutan masyarakat yang semakin meningkat. Salah satu unsur penting dalam dunia pendidikan adalah guru. Oleh karena itu, kinerja guru dalam praktiknya harus diperhatikan, karena kinerja individu dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah lingkungan kerja.

Dalam dunia kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Sutrisno bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar para pekerja yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan”.<sup>11</sup> Penelitian terkait lingkungan kerja terhadap kinerja guru juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti antara Prilian dan Indrawati yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>12</sup> Selanjutnya, Penelitian Moulana dkk menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. .<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> Mulyasa, "Praktek Penelitian Tindakan Kelas" (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012).

<sup>11</sup> Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014).

<sup>12</sup> Ni Made Rena Prilian Yuyu Indrawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Mitra Global Holiday Jimbaran Bal," *Jurnal IPTA* 2, no. 1 (2014).

<sup>13</sup> Veri Moulana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 44, no. 1 (2014).

Kemudian, penelitian sebelumnya yang dilakukan pada SMK Teknologi Bojonegoro, Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Tinggi Teknik Bojonegoro..<sup>14</sup> Namun hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Dalam penelusurannya, Kurniawan menyampaikan Lingkungan kerja di PG Kregbet Bar Malan sangat baik sehingga Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. .<sup>15</sup>

Madrasah merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai unsur penting sumber daya manusia. Madrasah Ibtidaiya merupakan jenjang pendidikan formal paling dasar di Indonesia dan setara dengan sekolah dasar (SD). Dikelola di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag). Salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah sekolah adalah guru. Guru adalah individu yang bekerja langsung dengan siswa untuk mentransformasikan pengetahuan dan teknologi sekaligus mendidik anak-anak di seluruh negeri dengan nilai-nilai konstruktif..<sup>16</sup>

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti melalui kegiatan observasi dan wawancara tidak terstruktur dengan kepala sekolah dan guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Maluku Tengah, diperoleh beberapa informasi mengenai kinerja guru yang tergolong masih kurang maksimal. Kepala sekolah mengatakan bahwa, dari 37 guru yang ada pada Madrasah

---

<sup>14</sup> Hamsiah Djafar et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Madani Pao-Pao," *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2021): 10–19.

<sup>15</sup> Dwi Adhi Kurniawan, "Engaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Di PG Kregbet Baru Malang," *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen* 1, no. 1 (2013).

<sup>16</sup> Janawi, "*Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*" (Bangka: Shiddiq Press, 2012).

Ibtidaiyah Negeri 5 Maluku Tengah, terdapat 10 guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Hal ini disebabkan karena sekolah tersebut kekurangan tenaga pengajar sehingga mata pelajaran yang diajarkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka yang sebenarnya.

Fenomena selanjutnya, mereka (Guru) mengeluhkan media pembelajaran dalam hal ini buku-buku yang disimpan pada ruang kelas sering berkurang dikarenakan tidak ada ruang khusus (Perpustakaan) untuk penyimpanan. Selanjutnya perihal hubungan dengan pemimpin, ada guru yang menganggap bahwa pimpinan masih kurang tegas ke beberapa guru yang sering duduk dihalaman sekolah disaat pembelajaran sedang berlangsung. Kemudian ada guru juga yang menganggap kepala sekolah kurang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Hal ini menimbulkan rasa kekesalan terhadap guru yang selalu berusaha kerja dengan disiplin dan ingin bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan sekolah.

Oleh sebab itu, berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka menjadi penting kiranya untuk melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Maluku Tengah dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Maluku Tengah”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada saat ini, maka dapat mengidentifikasi beberapa masalah, antara lain :

1. Guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Hal ini disebabkan karena sekolah tersebut kekurangan tenaga pengajar sehingga

mata pelajaran yang diajarkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka yang sebenarnya.

2. Guru mengeluhkan media pembelajaran dalam hal ini buku-buku yang disimpan pada ruang kelas sering berkurang dikarenakan tidak ada ruang khusus (Perpustakaan) untuk penyimpanan.
3. Perihal hubungan dengan pemimpin, ada guru yang menganggap bahwa pimpinan masih kurang tegas ke beberapa guru yang sering duduk dihalaman sekolah disaat pembelajaran sedang berlangsung. Hal ini menimbulkan rasa kekesalan terhadap guru yang selalu berusaha kerja dengan disiplin agar memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan sekolah.
4. Guru menganggap kepala sekolah kurang melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka dapat diambil rumusan masalah untuk penelitian ini :

1. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 5 Maluku Tengah ?
2. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 5 Maluku Tengah ?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 5 Maluku Tengah.
2. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 5 Maluku Tengah.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik langsung maupun tidak langsung bagi sistem pendidikan. Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis
  - a. Sebagai pertimbangan untuk meminimalkan lingkungan kerja dan meningkatkan kinerja guru. .
  - b. Mendapatkan manfaat untuk meningkatkan lembaga pendidikan melalui lingkungan kerja terkait kinerja guru.
  - c. Mendapatkan bahan referensi bagi pembaca dan angkatan selanjutnya tentang Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru
2. Manfaat praktis
  - a. Sebagai masukan kepada guru untuk meningkatkan semangat bekerja, memacu peningkatan kinerja, memacu kualitas kerja dan produktivitas kerja sehingga meningkatkan kinerja melalui manajemen lingkungan kerja yang baik.

- b. Bagi Sekolah Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat dijadikan sebagai acuan dan motivasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru dan perbaikan manajemen lingkungan kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti infrastruktur, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dapat dijadikan data pembandingan atau referensi untuk melengkapi penelitian.
- d. Dapat menambah wawasan bagi penulis mengenai manajemen pendidikan dalam bidang lingkungan kerja dan kinerja staf pengajar.

#### **F. Definisi Operasional**

Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja merupakan upaya guru dalam bekerja dengan menaati semua peraturan yang telah dibuat oleh pihak sekolah Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 5 Maluku Tengah, dan menjalin komunikasi yang baik antara guru dengan siswa, guru dengan kepala sekolah maupun guru dengan guru, sehingga menimbulkan dampak yang positif bagi kondisi fisik, sosial bahkan psikologi guru.
2. Kinerja Guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh guru secara kualitas maupun kuantitas, ketepatan waktu dan kegiatan yang terjadi antar guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 5 Maluku Tengah dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dilakukakan bersama-sama.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka atau statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Menurut Hidayat, penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang seluas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu.<sup>49</sup>

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel penelitian yakni Variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja Guru). Indikator-indikator pada variabel tersebut akan dikembangkan menjadi item pernyataan atau pertanyaan yang dituangkan dalam kuesioner dengan menggunakan skala Likert.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel dan membuat prediksi berdasarkan korelasi<sup>50</sup>

#### **B. Waktu dan Lokasi Penelitian**

##### **1. Waktu**

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 4 November 2023 – 11 November 2023 di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Maluku Tengah.

##### **2. Lokasi dalam penelitian ini adalah Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 5 Maluku Tengah yang beralamat di Tulehu Jalan Raya Desa No.Km 3, Tulehu, Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah, Maluku.**

---

<sup>49</sup> Hidayat, "*Mikrobiologi Industri*" (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006).

<sup>50</sup> Willy Abdillah Jogiyanto, "*Partial Least Square (PLS)*" (Yogyakarta: Andi Offset, 2015).

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sugiyono mengungkapkan bahwa, “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.<sup>51</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 guru yang mengajar di MIN 5 Maluku Tengah.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono “Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel”.<sup>52</sup> Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Maluku Tengah yaitu sebanyak 37 orang responden.

Dengan demikian, dalam penelitian ini penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (Sampel Jenuh).

## D. Variabel dan Indikator Penelitian

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya variabel dependen. Variabel dependen

---

<sup>51</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Bisnis" (Jakarta: Permata, 2009).

<sup>52</sup> Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D" (Bandung: CV Alfabeta, 2015).



adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel independen lingkungan kerja (X), Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja guru (Y).

## 2. Indikator penelitian

Indikator adalah ciri-ciri atau ukuran yang digunakan untuk mengukur variabel. Dalam penelitian ini, indikator untuk masing-masing variabel, adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja (Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja non fisik)
- b. Kinerja guru (Merencanakan pembelajaran, Memimpin pembelajaran, Mengelola pembelajaran, Pelaksanaan evaluasi pembelajaran, dan Disiplin.)

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan :

### 1. Angket/Kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada guru di MIN 5 Maluku Tengah. Kuesioner digunakan untuk menggali informasi mengenai data/informasi terkait lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MIN 5 Maluku Tengah.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup>Sugiyuno, "Metode Pembelajaran Pendidikan" (Bandung: Alfabeta, 2016).

Sehubungan dengan penelitian ini, maka angket disebarakan kepada guru di MIN 5 Maluku Tengah sebagai sampel dalam penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.<sup>54</sup>

Tabel III. 1 Skala Likert :

Simbol	Kategori	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang setuju	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Semua pernyataan dalam angket atau kuesioner tersebut disajikan dalam bentuk Skala Likert yang disesuaikan dengan pernyataan yang disusun oleh peneliti. Jawaban skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Cara mengisi angket adalah dengan memberikan tanda (√) Checklist.

---

<sup>54</sup>Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*" (Bandung: Alfabeta, 2019).

Adapun kisi-kisi instrumen penelitian pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel III. 2 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian :

Pedoman Kuesioner Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada  
MIN 5 Maluku Tengah

Variabel	Indikator	No Soal	Jumlah Item
Lingkungan Kerja (X)	a. Lingkungan kerja fisik	1,2,3,4,5,6,7,8,9	9
	b. Lingkungan kerja non fisik	11,12,14,15	4
<b>Total</b>			<b>13</b>
Kinerja Guru (Y)	a. Merencanakan pembelajaran	1,2,4,9,11	5
	b. Memimpin pembelajaran	5,7	2
	c. Mengelola pembelajaran	8,12	2
	d. Melaksanakan evaluasi pembelajaran	13,14	2
	e. Disiplin	3,6,10	3
	<b>Total</b>		
<b>Jumlah Item Keseluruhan</b>			<b>27</b>

#### F. Teknik Analisis Data

Analisis data meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menggabungkan data berdasarkan variabel untuk seluruh responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, dan menguji hipotesis yang diajukan. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 29 yang digunakan untuk menghitung statistik berupa uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji regresi sederhana, dan uji hipotesis. Data disajikan dalam format tabel dan grafik untuk memudahkan pemahaman.

## 1. Uji Statistik Deskriptif

Statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistik deskriptif yaitu gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, median dan modus.

## 2. Uji Kualitas Data

### a) Validitas

Menurut Ghozali, "Uji Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen".<sup>55</sup> Suatu kuesioner dikatakan sah atau tidak jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ .

Ketika menentukan apakah suatu item layak untuk digunakan, uji signifikansi koefisien korelasi biasanya dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05. Artinya, suatu butir soal dianggap valid jika berkorelasi signifikan dengan skor total. Suatu item, pertanyaan, atau variabel dinyatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dan bernilai positif. Sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  maka item, pertanyaan, atau variabel tersebut tidak valid.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup>Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS" (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011).

<sup>56</sup>Sugiyono, "Memahami Penelitian Kualitatif" (Bandung: Alfabeta, 2012).

### b) Reliabilitas

Sugiyono menjelaskan, “Jika koefisien keandalannya 0,60 atau lebih tinggi, maka perangkat tersebut dianggap dapat diandalkan.” Oleh karena itu, koefisien reliabilitas  $> 0,60$  menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengukuran pengumpulan data. Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah uji statistik Crombach alpha ( $\alpha$ ) dengan menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 29.<sup>57</sup>

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a) Normalitas

Menurut Purnomo, “Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal”<sup>58</sup> Menurut Machali bahwa “Tes normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogrov-smirnov” dengan kriteria pengujian jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdsitribusi normal sedangkan jika nilai signifikasni  $< 0,05$  maka data tidak berdsitribusi secara normal.<sup>59</sup>

#### b) Linearitas

Uji Linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang

---

<sup>57</sup>Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif" (Bandung: Alfabeta, 2018).

<sup>58</sup> Akbar Purnomo, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: PT Bumi Aksara., 2017).

<sup>59</sup> Imam Machali, *Statistik Itu Mudah: Menggunakan SPSS Sebagai Alat Bantu Statistik* (Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2015).

diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sudah diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan. Pengujian pada SPSS 29 menggunakan *Tes For Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (*Linearity*) < 0,05.<sup>60</sup>

#### 4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variable terkait.

$$\text{Rumus : } Y = a + bx$$

Keterangan :

a = Konstanta (Nilai dari Y apabila X=0)

b = Koefisien Regresi (Pengaruh positif atau negatif)

X = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Guru

#### 5. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan sementara mengenai suatu permasalahan yang masih bersifat praduga karena belum dapat dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ditolak jika salah dan diterima jika benar. Ditolak atau diterimanya suatu hipotesis sebenarnya bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang dikumpulkan. Di bawah ini adalah langkah-langkah pengujiannya.

---

<sup>60</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII.* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016).

### 1) Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilaksanakan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Menggunakan rumus  $T_{tabel} = t [a; (df = n-k)]$ .

Keterangan : n = Sampel

k =Jumlah Variabel

a = Tingkat Signifikansi 0,05 = Tingkat Kepercayaan 95%

Untuk menguji apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali<sup>61</sup> adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

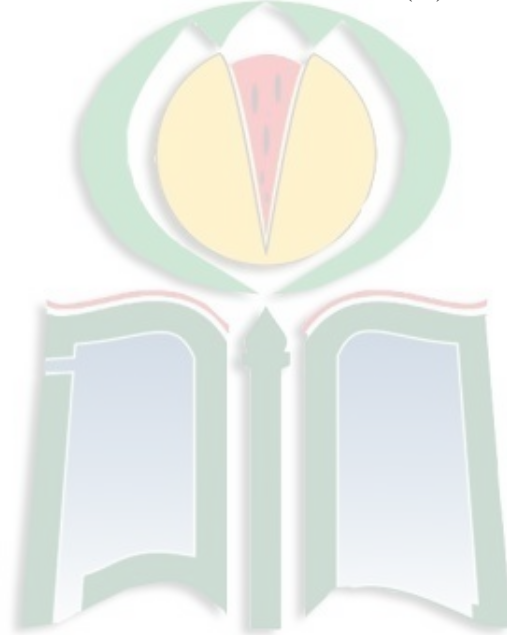
- a. Jika  $t_{hitung} > T_{tabel}$  artinya  $H_a$  diterima terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
- b. Jika  $t_{hitung} < T_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

---

<sup>61</sup> Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS" (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2009).

## 2) Koefisien Determinasi

Menurut Sujarweni, “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui proporsi perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). ” Dengan bertambahnya  $R^2$  maka variabel bebas (X) disebabkan oleh proporsi perubahan variabel dependen (Y) yang lebih tinggi. Dengan menurunnya  $R^2$  maka proporsi perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin berkurang.<sup>62</sup>



---

<sup>62</sup> Wirathna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian, maka ditarik kesimpulan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Maluku Tengah”. hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil uji Hipotesis (Uji T Parsial) yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Dan berdasarkan nilai t, diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,356 > t_{tabel} 2.030$ . Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Dengan kata lain menolak hipotesis nol ( $H_o$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) untuk pengujian kedua variabel.
2. Besar pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada hasil uji koefisien determinasi atau nilai *R Square* sebesar 0,352 atau sekitar 35,2%. Hal ini memberi arti bahwa besar pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru adalah 35,2%. Sedangkan sisanya 64,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam model regresi pada penelitian.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan juga kesimpulan pada bab sebelumnya, maka saran yang dapat penulis ajukan sebagai berikut :

1. Kepada Kepala Sekolah MIN 5 Maluku Tengah agar dapat memberikan pelayanan lebih baik lagi dalam hal ini bisa menyediakan fasilitas fisik terbaik kepada para guru agar berusaha bekerja lebih maksimal, menjalin komunikasi yang baik serta memberikan arahan dan nasihat kepada setiap guru agar terus termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja para guru.
2. Kepada para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa, diharapkan dapat mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, sehingga didapat hasil penelitian yang lebih lengkap dan sempurna.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media, 2018.
- Alben, Ambarita. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2015.
- Asrul, Rusydi Ananda dan Rosnita. *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Citapustaka Media, 2015.
- Damayanti, Rita. "Permasalahan Dan Solusi Untuk Meningkatkan Kompetensi Dan Kualitas Guru." *Scholaria* 13, no. 3 (2023).
- Danang, Sunyoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service, 2013.
- Djafar, Hamsiah, Hasmiati Eka Putri, Putri Nurbaiti, and Zulfikar Hamzah. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Madani Pao-Pao." *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan* 1, no. 1 (2021): 10–19.
- Dwi Adhi Kurniawan. "Engaruh Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Di PG Krebbe Baru Malang." *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen* 1, no. 1 (2013).
- E.M, Ajala. "The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity." *Journal of the African Educational Research Network* 12, no. 1 (2012): 141–149.
- Fajar Maya Sari. "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto." *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 9, no. 2 (2013): 138.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2009.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- H.A.S, Moenir. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Hani, Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Haris, Nurdiansya dan Robbi Saepul Rahman. *Pengantar Manajemen*. Diandra Kreatif, 2019.
- Hidayat. *Mikrobiologi Industri*. Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006.
- Huang T.C, Chang W.A. "Relationship between Strategic Human Resource Management and Firm Performance." *International journal of manpower* (2005).
- Janawi. *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Bangka: Shiddiq Press, 2012.
- Jogiyanto, Willy Abdillah. *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi Offset, 2015.
- K, Chandrasekhar. "Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance." *Journal on human resource management* (2011).
- Kurniawati Endah, Miftahul Madjid. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik , Disiplin

- Kerja, Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Grogol Kabupaten Kediri.” *Jurnal Mirai Management* 1, no. 1 (2022).
- Machali, Imam. *Statistik Itu Mudah: Menggunakan SPSS Sebagai Alat Bantu Statistik*. Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2015.
- Madjid, Abd. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen, Dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru, 2016.
- Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara, 2016.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- . *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- . *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya, 2015.
- Mohammad Ariffin, Barnawi. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan Dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014.
- Moulana, Veri. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 44, no. 1 (2014).
- Mulyana, Aina. “Pengertian Kepemimpinan Pembelajaran (Instructional Leadership).” <https://ainamulyana.blogspot.com/2015/03/Kepemimpinan-Pembelajaran-Instructional.html?M=1>. Last modified 2023. <https://ainamulyana.blogspot.com/2015/03/kepemimpinan-pembelajaran-instructional.html?m=1>.
- Mulyasa. *Praktek Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012.
- N.S, Mohammed. *Success of an Organization Is a Result of Employees*, 2014.
- Nitisemito. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia, 1991.
- Nugraha, Andika Pramana. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. Psikoborneo.” *Jurnal Ilmiah Psikologi* 8, no. 2 (2020). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4905>.
- O.S, Oludeyi. “A Review of Literature on Work Environment and Work Commitment: Implication for Future Research Work in Citadels of Learning.” *Journal of Human Resource Management* 2, no. 18 (2015): 32–46.
- Purnomo, Akbar. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara., 2017.
- Rachmawati. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media, 2013.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo, 2006.
- Rodi, Muhammad. “Pengaruh Kedisiplinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Smkn 1 Grati).” *Ema Ekonomi Manajemen Akuntansi* 4, no. 2 (2019).
- Sardiman. *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2011.

- Septiawan, Rachma. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Indonesian Management (JIM)* 23 (2022).
- Simanjuntak, Payaman. *J. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2005.
- Sopianti, Popi. *Manajemen Belajar Berbasis Kepuasan Siswa*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2015.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Bisnis*. Jakarta: Permata, 2009.
- Sugiyono. *Metode Pembelajaran Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sujarweni, Wirathna. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Supardi. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Suparlan. *Manajemen Berbasis Sekolah Dari Teori Sampai Dengan Praktek*. Penerbit Bumi Aksara, 2013.
- Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Widya, Adi. "Fungsi Dan Tujuan Pendidikan Indonesia." *Jurnal Pendidikan Dasa* 4, no. 1 (2019).
- Yayu Indrawat, Ni Made Rena Prilian. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Mitra Global Holiday Jimbaran Bal." *Jurnal IPTA* 2, no. 1 (2014).
- "Q.S Al-Isra' : 70" (n.d.).
- Q.S AL-Mujadalah : 11*, n.d.
- Q.S At-Taubah : 105*, n.d.

## BIODATA PENULIS



**Aprilia Lestaluhu** adalah nama penulis skripsi ini. Penulis lahir dari pasangan (alm) Bapak Amirudin dan Ibu Siti Nurzanah yang merupakan anak terakhir dari 4 bersaudara. Penulis dilahirkan di Tulehu pada Tanggal 16 Bulan April Tahun 2000. Penulis beralamat di Desa Tulehu, Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah, Provinsi Maluku. Penulis dapat dihubungi melalui email [lestaluhuapril16@gmail.com](mailto:lestaluhuapril16@gmail.com). Pada tahun 2006 penulis memulai pendidikan formal di MI Tulehu (2006-2011), MTs Tulehu (2012-2014), SMA 3 Tulehu (2015-2017). Setelah selesai menempuh pendidikan menengah atas, penulis melanjutkan Pendidikan Strata 1 (S1) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri Ambon mulai dari tahun (2019-2023). Dengan ketekunan, motivasi tinggi untuk terus belajar, berusaha dan berdo'a untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 (S1), penulis berhasil menyelesaikan program studi yang ditekuni pada tahun 2019, dengan judul skripsi "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Maluku Tengah". Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah khazanah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.

## Lampiran I. Surat Izin Penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI AMBON**  
**FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
Jl. Tamizi Taher Kebun Cengkeh Batu Merah Atas Ambon 97128  
Telp. (0911) 3823811 Website : www.ftk.iainambon.ac.id Email: tarbiyah.ambon@gmail.com

Nomor : B- 707/ln.09/4/4-a/PP.00.9/Ak/10/2023  
Lamp. : -  
Perihal : Izin Penelitian

27 Oktober 2023

**Yth. Kepala Kantor Kementerian Agama**  
**Kabupaten Maluku Tengah**  
**di**  
**Masohi**

*Assalamu 'alaikum wr.wb.*

Sehubungan dengan penyusunan skripsi **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 5 Maluku Tengah"** oleh :

**N a m a** : Aprilia Lestaluhu  
**N I M** : 190304010  
**Fakultas** : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan  
**Jurusan** : Manajemen Pendidikan Islam  
**Semester** : IX (Sembilan)

kami menyampaikan permohonan izin penelitian atas nama mahasiswa yang bersangkutan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 5 Maluku Tengah terhitung mulai tanggal 30 Oktober s.d. 30 November 2023.

Demikian surat kami, atas bantuan dan perkenannya disampaikan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum wr.wb.*

Dekan,

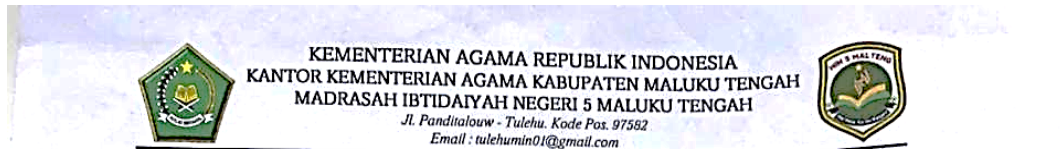


Ridhwan Latuapo

### **Tembusan:**

1. Rektor IAIN Ambon;
2. Kepala MIN 5 Maluku Tengah;
3. Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam;
- ④ Yang bersangkutan untuk diketahui.

## Lampiran II. Surat Keterangan Penelitian



### SURAT KETERANGAN

Nomor : B-122/Mi.25.02.05/PP.03.1/12/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dahlan Gazam, S.Pd.I., M.Pd  
NIP : 19810506 200212 1 002  
Jabatan : Kepala Madrasah  
Alamat : Jl. Pandita Louw – Tulehu

Menerangkan Bahwa :

Nama : Aprilia Lestalu  
Tempat tanggal lahir : Tulehu, 16 April 2000  
Alamat : Tulehu  
NIM : 190304010  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Adalah benar pernah melakukan penelitian mulai dari tanggal 4 November sampai 11 November 2023 pada MIN 5 Maluku Tengah dengan judul "*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Maluku Tengah*".

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tulehu, 5 Desember 2023

Kepala Madrasah



Dahlan Gazam, S.Pd.I., M.Pd  
NIP. 19810506 200212 1 002



### Lampiran III. Kuesioner Penelitian

#### KUESIONER PENELITIAN

#### **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) 5 Maluku Tengah”**

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Ambon, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam ingin mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 5 Maluku Tengah”** untuk memenuhi tugas penyelesaian Skripsi Program Sarjana (S1). Untuk menunjang kelancaran penelitian ini, saya memohon kesediaan dan kerelaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi daftar kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan digunakan sebagaimana mestinya yaitu hanya sebatas untuk penelitian atau penyelesaian skripsi dan dijamin kerahasiaannya.

Atas partisipasi serta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

---

Ambon, 03 November 2023

Peneliti



Aprilia Lestaluhu

190304010

## KUESIONER

### A. Identitas responden

Nama : Muhammad Ode

Pendidikan Terakhir : S1

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Lama Bekerja : 21 Tahun

### **Petunjuk pengisian Angket :**

1. Mohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu dalam menjawab seluruh pertanyaan
2. Berilah tanda check list (√) pada salah satu pilihan yang paling sesuai keadaan yang sebenarnya
  - a. Sangat Setuju (SS)
  - b. Setuju (S)
  - c. Kurang Setuju (KS)
  - d. Tidak Setuju (TS)
  - e. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan
4. Saya mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

## Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>Lingkungan kerja fisik</b>					
1.	Saya merasa peralatan yang ada di didalam ruangan ini mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan.		✓			
2.	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja saya.		✓			
3.	Tempat kerja saya memiliki keamanan yang baik	✓				
4.	Saya merasa kurangnya fasilitas seperti perpustakaan akan mengurangi kinerja dari para guru		✓			
5.	Tingkat penerangan dalam ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja		✓			
6.	Tempat bekerja tidak memberi dan menjamin rasa aman selama bekerja			✓		
7.	Saya ikut serta menjaga Kebersihan dirungan kerja.	✓				
8.	Suhu udara dan siklus udara sudah baik di rungan kerja untuk mendukung konsentrasi agar tetap fokus dalam bekerja.	✓				
9.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini tidak cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.			✓		
	<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>					
10.	Interaksi kerja antara guru di sekolah dengan atasan berjalan dengan kurang baik			✓		
11.	Saya memiliki hubungan yang baik terhadap siapapun disekolah		✓			
12.	Interaksi kerja antara guru di sekolah berjalan dengan baik		✓			
13.	Saya merasa kepala sekolah kurang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan			✓		

## Kinerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif		✓			
2.	Rencana pembelajaran dibuat dari awal sampai akhir agar materi ajar dapat disajikan sesuai kalender akademik		✓			
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.		✓			
4.	Saya mengajar sesuai dengan bidang keilmuan		✓			
5.	Saya dapat memimpin proses pembelajaran dengan baik	✓				
6.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	✓				
7.	Saya tidak dapat memimpin proses pembelajaran dengan baik		✓			
8.	Saya mengelola kelas dengan baik		✓			
9.	Saya mengajar tidak sesuai dengan bidang keilmuan			✓		
10.	Saya selalu berusaha datang bekerja tepat waktu		✓			
11.	Saya mempersiapkan media yang digunakan dalam kegiatan pembelajaran		✓			
12.	Saya tidak dapat mengelola kelas dengan baik			✓		
13.	Saya melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran		✓			
14.	Saya merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik	✓				

**KUESIONER**

A. Identitas responden

Nama : Mahmud Dae  
Pendidikan Terakhir : S.1  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Lama Bekerja : 21

**Petunjuk pengisian Angket :**

- Mohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu dalam menjawab seluruh pertanyaan
- Berilah tanda check list (✓) pada salah satu pilihan yang paling sesuai keadaan yang sebenarnya
  - Sangat Setuju (SS)
  - Setuju (S)
  - Kurang Setuju (KS)
  - Tidak Setuju (TS)
  - Sangat Tidak Setuju (STS)
- Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, usahakan tidak ada jawaban yang dikosongkan
- Saya mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

Gambar 1. Hasil Kuesioner Identitas Responden

**Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Lingkungan kerja fisik</b>						
1.	Saya merasa peralatan yang ada di didalam ruangan ini mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan.		✓	✓		
2.	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja saya.		✓	✓		
3.	Tempat kerja saya memiliki keamanan yang baik		✓	✓		
4.	Saya merasa kurangnya fasilitas seperti perpustakaan akan mengurangi kinerja dari para guru		✓	✓		
5.	Tingkat penerangan dalam ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja		✓	✓		
6.	Tempat bekerja tidak memberi dan menjamin rasa aman selama bekerja				✓	3
7.	Saya ikut serta menjaga Kebersihan dirungan kerja.	✓	S			
8.	Suhu udara dan siklus udara sudah baik di rungan kerja untuk mendukung konsentrasi agar tetap fokus dalam bekerja.	✓	S			
9.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini tidak cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.				✓	3
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>						
10.	Interaksi kerja antara guru di sekolah dengan atasan berjalan dengan kurang baik				✓	3
11.	Saya memiliki hubungan yang baik terhadap siapapun disekolah		✓	✓		
12.	Interaksi kerja antara guru di sekolah berjalan dengan baik		✓	✓		
13.	Saya merasa Kepala sekolah kurang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan				✓	3

Gambar 2. Hasil Kuesioner Variabel X

### Kinerja Guru

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif		✓	4		
2.	Rencana pembelajaran dibuat dari awal sampai akhir agar materi ajar dapat disajikan sesuai kalender akademik		✓	4		
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.		✓	4		
4.	Saya mengajar sesuai dengan bidang keilmuan		✓	4		
5.	Saya dapat memimpin proses pembelajaran dengan baik	✓	5			
6.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan	✓	5			
7.	Saya tidak dapat memimpin proses pembelajaran dengan baik		✓	4		
8.	Saya mengelola kelas dengan baik		✓	4		
9.	Saya mengajar tidak sesuai dengan bidang keilmuan			✓	3	
10.	Saya selalu berusaha datang bekerja tepat waktu		✓	4		
11.	Saya mempersiapkan media yang digunakan dalam kegiatan pembelajaran		✓	4		
12.	Saya tidak dapat mengelola kelas dengan baik			✓	3	
13.	Saya melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran		✓	4		
14.	Saya merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan peserta didik	✓	5			

Gambar 3. Hasil Kuesioner Variabel Y

#### Lampiran IV. Profil Sekolah

Nama sekolah : Madrasah Ibtidaiyah Negeri 5 Maluku Tengah  
NPSN : 60724373  
Alamat Sekolah : Jl. Pandita Louw Tulehu  
Kecamatan : Salahutu.  
Kabupaten : Maluku Tengah  
Provinsi : Maluku  
Status Sekolah : Negeri  
Bentuk Pendidikan : MI  
Akreditasi : B

#### Data Sarana Prasarana

NO	URAIAN	JUMLAH	KONDISI
1.	Ruang Kelas	6	Baik
2.	Ruang Guru	1	Baik
3.	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
4.	Wc	1	Baik
5.	Komputer	2	Baik
6.	Printer	1	Baik

## Lampiran V. Output Spss 23

Uji Coba :

UJI VALIDITAS X		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Lingkungan Kerja
X1	Pearson Correlation	1	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)		<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	1,000**	1	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001		,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3	Pearson Correlation	,510**	,510**	1	,463**	,510**	1,000**	,510**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,001	1,000**	,510**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,004	,001	<,001	,001	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,37	<,001	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	,001	37	37
X4	Pearson Correlation	,695**	,695**	,463**	1	,695**	,463**	,695**	,695**	,695**	,463**	1,000**	,695**	,463**	,695**	,463**	,695**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,004		<,001	,004	<,001	<,001	<,001	,004	<,001	<,001	,004	<,001	,004	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X5	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	<,001		,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X6	Pearson Correlation	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1	,510**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,510**	1,000**	,510**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	<,001	,004	,001		,001	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,001	<,001	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X7	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001		<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X8	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001		<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37



X9	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001		,001	<,001	<,001	,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X10	Pearson Correlation	.120	-.035	.067	-.183	.436**	-.236	.589**	1	-.285	-.198	.339*	.136	-.148	,510**	1,000**	.206
	Sig. (2-tailed)	.481	.837	.693	.279	.007	.159	.000		.088	.240	.040	.421	.382	,001	<,001	.221
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X11	Pearson Correlation	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,510**	,510**	,510**	1	,463**	,510**	1,000**	,695**	,463**	,510**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,001	,001	,001		,004	,001	<,001	<,001	,004	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X12	Pearson Correlation	,695**	,695**	,463**	1,000**	,695**	,463**	,695**	,695**	,695**	,463**	1	,695**	,463**	1	,510**	,695**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,004	<,001	<,001	,004	<,001	<,001	<,001	,004		<,001	,004		,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X13	Pearson Correlation	.086	.090	.054	-.264	.327*	-.150	1	.589**	-.110	-.148	.340*	.152	-.171	,510**	1	.252
	Sig. (2-tailed)	.613	.598	.751	.114	.048	.376		.000	.517	.381	.040	.369	.313	,001		.132
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X14	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1	,510**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001		,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X15	Pearson Correlation	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,510**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1	1,000**	,510**	,510**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,001	,001	,001	<,001	,004	,001		<,001	,001	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,00	,510	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

UJI VALIDITAS Y		Correlations														Kinerja Guru	
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14		
Y1	Pearson Correlation	1	,941**	,941**	,754**	,776**	,941**	,754**	,941**	,941**	,941**	,754**	,776**	,941**	,754**	,941**	
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y2	Pearson Correlation	,941**	1	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y3	Pearson Correlation	,941**	1,000**	1	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y4	Pearson Correlation	,754**	,510**	,510**	1	,463**	,510**	1,000**	,510**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,510**	
	Sig. (2-tailed)	<,001	,001	,001		,004	,001	<,001	,001	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y5	Pearson Correlation	,776**	,695**	,695**	,463**	1	,695**	,463**	,695**	,695**	,695**	,463**	1,000**	,695**	,463**	,695**	
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,004		<,001	,004	<,001	<,001	<,001	,004	<,001	<,001	,004	<,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y6	Pearson Correlation	,941**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,001	<,001		,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y7	Pearson Correlation	,754**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1	,510**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,510**	
	Sig. (2-tailed)	<,001	,001	,001	<,001	,004	,001		,001	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y8	Pearson Correlation	,941**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001		<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y9	Pearson Correlation	,941**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001		<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Y10	Pearson Correlation	,941**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001		,001	<,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y11	Pearson Correlation	,754**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,510**	,510**	,510**	1	,463**	,510**	1,000**	,510**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,001	,001	,001		,004	,001	<,001	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y12	Pearson Correlation	,776**	,695**	,695**	,463**	1,000**	,695**	,463**	,695**	,695**	,695**	,463**	1	,695**	,463**	,695**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,004	<,001	<,001	,004	<,001	<,001	<,001	,004		<,001	,004	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y13	Pearson Correlation	,941**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001		,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y14	Pearson Correlation	,754**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,510**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1	,510**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,001	,001	,001	<,001	,004	,001		,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,941**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

### Sesudah Uji Coba :

UJI VALIDITAS X		Correlations													Lingkungan Kerja
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	
X1	Pearson Correlation	1	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)		<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	1,000**	1	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001		,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

X3	Pearson Correlation	,510**	,510**	1	,463**	,510**	1,000**	,510**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,510**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,004	,001	<,001	,001	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X4	Pearson Correlation	,695**	,695**	,463**	1	,695**	,463**	,695**	,695**	,695**	,463**	1,000**	,695**	,463**	,695**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,004		<,001	,004	<,001	<,001	<,001	,004	<,001	<,001	,004	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X5	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	<,001		,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X6	Pearson Correlation	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1	,510**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,510**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	<,001	,004	,001		,001	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X7	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001		<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X8	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001		<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X9	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001		,001	<,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X10	Pearson Correlation	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,510**	,510**	,510**	1	,463**	,510**	1,000**	,510**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,001	,001	,001		,004	,001	<,001	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X11	Pearson Correlation	,695**	,695**	,463**	1,000**	,695**	,463**	,695**	,695**	,695**	,463**	1	,695**	,463**	,695**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,004	<,001	<,001	,004	<,001	<,001	<,001	,004		<,001	,004	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X12	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001		,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X13	Pearson Correlation	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,510**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1	,510**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,001	,001	,001	<,001	,004	,001		,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

UJI VALIDITAS Y		Correlations														Kinerja Guru
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	
Y1	Pearson Correlation	1	,941**	,941**	,754**	,776**	,941**	,754**	,941**	,941**	,941**	,754**	,776**	,941**	,754**	,941**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y2	Pearson Correlation	,941**	1	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y3	Pearson Correlation	,941**	1,000**	1	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y4	Pearson Correlation	,754**	,510**	,510**	1	,463**	,510**	1,000**	,510**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,510**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,001	,001		,004	,001	<,001	,001	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y5	Pearson Correlation	,776**	,695**	,695**	,463**	1	,695**	,463**	,695**	,695**	,695**	,463**	1,000**	,695**	,463**	,695**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,004		<,001	,004	<,001	<,001	<,001	,004	<,001	<,001	,004	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y6	Pearson Correlation	,941**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,001	<,001		,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

Y7	Pearson Correlation	,754**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1	,510**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,510**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,001	,001	<,001	,004	,001		,001	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y8	Pearson Correlation	,941**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001		<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y9	Pearson Correlation	,941**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001		<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y10	Pearson Correlation	,941**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001		,001	<,001	<,001	,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y11	Pearson Correlation	,754**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,510**	,510**	,510**	1	,463**	,510**	1,000**	,510**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,001	,001	,001		,004	,001	<,001	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y12	Pearson Correlation	,776**	,695**	,695**	,463**	1,000**	,695**	,463**	,695**	,695**	,695**	,463**	1	,695**	,463**	,695**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,004	<,001	<,001	,004	<,001	<,001	<,001	,004		<,001	,004	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y13	Pearson Correlation	,941**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1	,510**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001		,001	<,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y14	Pearson Correlation	,754**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1,000**	,510**	,510**	,510**	1,000**	,463**	,510**	1	,510**
	Sig. (2-tailed)	<,001	,001	,001	<,001	,004	,001	<,001	,001	,001	,001	<,001	,004	,001		,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,941**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1,000**	1,000**	1,000**	,510**	,695**	1,000**	,510**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	<,001	,001	<,001	<,001	,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

UJI RELIABELITAS VARIABEL X :

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,970	13

UJI RELIABELITAS VARIABEL Y :

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	37	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	37	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	14

## ASUMSI REGRESI

Syarat : Uji Normalitas dan Uji Linearitas

Uji Normalitas :

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		37	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	6,98761942	
Most Extreme Differences	Absolute	,121	
	Positive	,109	
	Negative	-,121	
Test Statistic		,121	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,188	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	,178	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,168
		Upper Bound	,188

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Uji Linearitas :

### ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)		1283,319	10	128,332	2,337	,040
		Linearity		953,153	1	953,153	17,359	<,001
		Deviation from Linearity		330,166	9	36,685	,668	,730
	Within Groups		1427,600	26	54,908			
Total				2710,919	36			

REGRESI LINEAR SEDERHANA :

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.



**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,593 <sup>a</sup>	,352	,333	7,08674

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	953,153	1	953,153	18,979	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	1757,766	35	50,222		
	Total	2710,919	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,279	8,190		2,354	,024
	Lingkungan Kerja	,674	,155	,593	4,356	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran VI.  $R_{\text{tabel}}$  dan  $T_{\text{tabel}}$

Distribusi  $R_{\text{tabel}}$  :

**Tabel r untuk df = 1 - 50**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

**Distribusi T<sub>tabel</sub> :**

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)**

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

## Lampiran VII. Tabulasi Data Kuesioner

No Res.	LINGKUNGAN KERJA (X)													TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	
1	3	5	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	55
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	61
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
8	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	59
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
11	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	46
12	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	49
13	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	56
14	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	58
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
17	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	55
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
21	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	62
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
23	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	49
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
31	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	55
32	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	59
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52

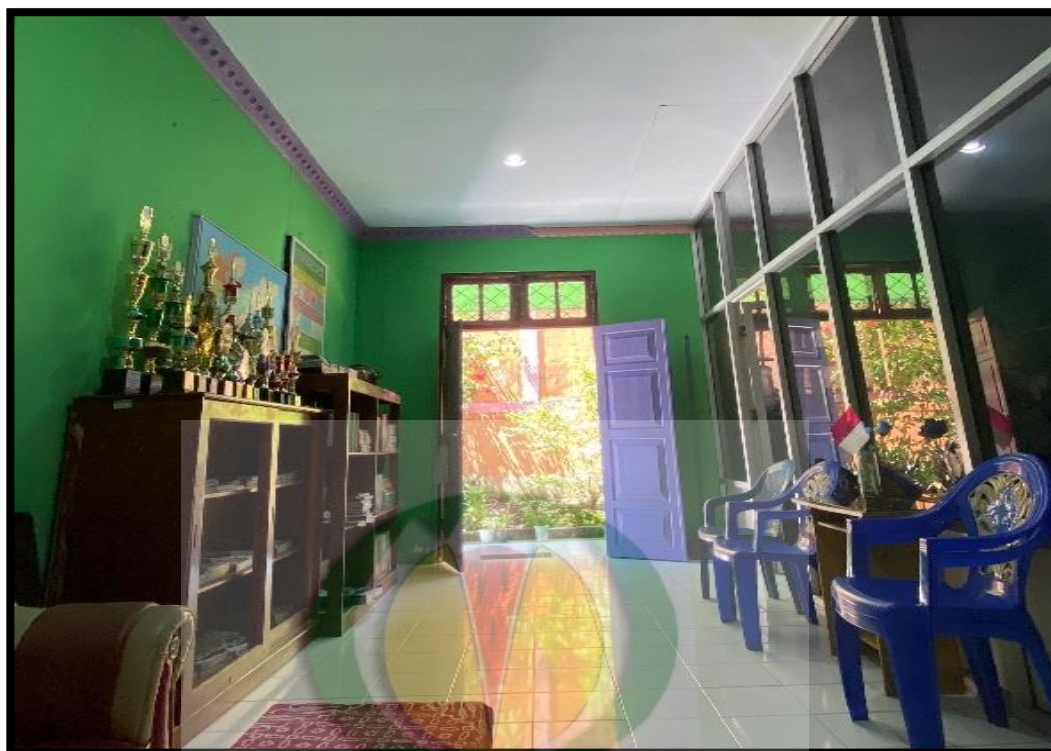
KINERJA GURU (Y)														TOTAL
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	40
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	52
5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	60
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	38
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	66
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	44
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	52
5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	66
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	68
4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	60
2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	36
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	64

**Lampiran VIII. Dokumentasi**



Gambar I. Lapangan MIN 5 Maluku Tengah

	KINERJA GURU (Y)														TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	
	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	40
	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	52
	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	58
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	60
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	60
	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	68
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	38
	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	52
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	54
	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	66
	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	44
	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	52



Gambar 3. Ruang Tamu MIN 5 Maluku Tengah



Gambar 5. Pengisian Kuesioner Oleh Guru-guru