

**PENGARUH PERSEPSI DIRI DAN LINGKUNGAN TERHADAP
KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA
YPI AS SALAM SOOKO PONOROGO**

TESIS



Oleh:

NIMAS AYU META KUSUMA WARDANI

NIM 502230022

PROGRAM MAGISTER

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PONOROGO

2025

ABSTRAK

Wardani, Nimas Ayu Meta Kusuma 2025, Pengaruh Persepsi Diri dan Lingkungan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada YPI As Salam Sooko Ponorogo. TESIS. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing Dr. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.I., Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si

Kata Kunci: Kinerja Guru, Kepuasan Kerja, Persepsi Diri, Lingkungan Kerja

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko. Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Dari beberapa teori terkait pengaruh persepsi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dikatakan bahwa semakin tinggi persepsi diri dan semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja guru. Teori tersebut mendukung penelitian ini yakni pengaruh persepsi diri dan lingkungan terhadap kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam (YPI) As Salam Sooko Ponorogo.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis *ex-post facto*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, yang mana semua anggota dari populasi yang ada dijadikan sampel. Jumlah sampel sebanyak 53 responden guru di Yayasan Pendidikan Islam (YPI) As Salam Sooko Ponorogo. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta analisis jalur (*path analysis*).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh antara persepsi diri terhadap kinerja guru, lingkungan kerja terhadap kinerja guru, kepuasan kerja terhadap kinerja guru, persepsi diri terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, persepsi diri terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di Yayasan Pendidikan Islam (YPI) As Salam Sooko Ponorogo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) variabel persepsi diri secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0.129, (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0.177, (3) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0.187, (4) persepsi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0.110, (5) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0.229, (6) kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara persepsi diri terhadap kinerja guru sebesar 0.147, dan (7) kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0.183.

ABSTRACT

Wardani, Nimas Ayu Meta Kusuma 2025, *The Influence of Self-Perception and Environment on Teacher Performance through Job Satisfaction as an Intervening Variable at YPI As Salam Sooko Ponorogo*. THESIS. Islamic Education Management, Postgraduate, State Institute for Islamic Studies of Ponorogo. Advisor Dr. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.I., Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si

Keywords: *Teacher Performance, Job Satisfaction, Self-Perception, Work Environment*

This research is motivated by teacher performance at the Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko. Teacher performance is the teacher's ability to carry out learning tasks and be responsible for students under their guidance. This study uses job satisfaction as an intervening variable. From several theories related to the influence of self-perception and work environment on teacher performance, it is said that the higher the self-perception and the better the work environment, the more teacher performance will improve. This theory supports this research, that is The Influence of Self-Perception and Environment on Teacher Performance at the Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko Ponorogo.

The approach in this research is quantitative with an ex-post facto type. The sampling technique used in this research is saturated sampling, in which all members of the existing population are sampled. The number of samples is 53 teacher respondents at the Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko Ponorogo. The data collection technique used in this research is a questionnaire. The data analysis used is the classical assumption test, simple and multiple linear regression analysis, and path analysis.

The purpose of this research was to determine and analyze the influence of self-perception on teacher performance, work environment on teacher performance, job satisfaction on teacher performance, self-perception on job satisfaction, work environment on job satisfaction, self-perception on teacher performance through job satisfaction, and work environment on teacher performance through job satisfaction at the Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko Ponorogo.

The results of this research indicate that, (1) the self-perception variable partially influences teacher performance by 0.129, (2) the work environment influences teacher performance by 0.177, (3) job satisfaction influences teacher performance by 0.187, (4) self-perception influences job satisfaction by 0.110, (5) the work environment influences job satisfaction by 0.229, (6) job satisfaction is able to mediate the influence between self-perception on teacher performance by 0.147, and (7) job satisfaction is able to mediate the influence between the work environment on teacher performance by 0.183.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh Nimas Ayu Meta Kusuma Wardani, NIM 502230022 dengan judul: "Pengaruh Persepsi Diri dan Lingkungan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada YPI As Salam Sooko Ponorogo", maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munâqashah* Tesis.

Ponorogo, 08 April 2025

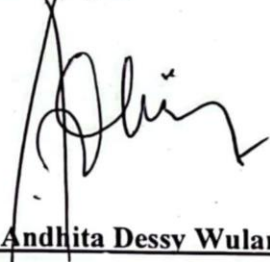
Pembimbing I,



Dr. Hj. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.I

NIP 197207091998032004

Pembimbing II,



Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si.

NIP 198312192009122003



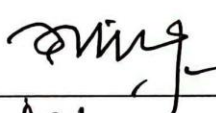
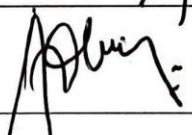
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA

Terakreditasi Unggul sesuai SK BAN-PT Nomor : 1975/SK/BAN-PT/Ak/PT/X/2024
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.pasca.iainponorogo.ac.id Email: pasca@iainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh Nimas Ayu Meta Kusuma Wardani, NIM 502230022, Program Magister Program Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: "Pengaruh Persepsi Diri dan Lingkungan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada YPI As Salam Sooko Ponorogo" telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munâqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Jumat, tanggal 25 April 2025 dan dinyatakan LULUS.

Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Tanda tangan	Tanggal
1	Dr. Sugiyar, M.Pd.I. NIP. 197402092006041001 Ketua Sidang		28/2025 /08
2	Dr. Umi Rohmah, M.Pd.I. NIP. 197608202005012002 Penguji Utama		27/2025 /5
3	Dr. Elfi Yuliani Rochmah, M.Pd.I. NIP. 197207091998032004 Penguji 2		27/5 '25
4	Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si. NIP. 198312192009122003 Sekretaris		27/5 '25



Ponorogo, 29 Mei 2025
Dekan Pascasarjana,

H. Agus Purnomo, M.Ag.
NIP. 197308011998310001

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nimas Ayu Meta Kusuma Wardani

NIM : 502230022

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Pascasarjana

Jenis karya : Tesis

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada IAIN Ponorogo hak atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Persepsi Diri dan Lingkungan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada YPI As Salam Sooko Ponorogo.

Dengan hak ini IAIN Ponorogo berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Ponorogo

Pada tanggal : 08 April 2025

Yang menyatakan

A yellow rectangular stamp with a serrated edge. On the left, it says '10000' vertically. In the center, there is a small emblem of a Garuda. To the right of the emblem, it says '10.000' and 'METERAI TEMPEL'. Below that, there is a unique code 'F60AMX157560736'. A black handwritten signature is written across the stamp.

(Nimas Ayu Meta Kusuma Wardani)

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya, **Nimas Ayu Meta Kusuma Wardani, NIM 502230022, Program Magister Program Manajemen Pendidikan Islam** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: **"Pengaruh Persepsi Diri dan Lingkungan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada YPI As Salam Sooko Ponorogo"** ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.

Ponorogo, 08 April 2025

Pembuat Pernyataan,


NIMAS AYU META KUSUMA W.
NIM 502230022

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
LEMBAR KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI.....	v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	11
B. Kajian Penelitian yang Relevan	23
C. Kerangka Pikir	29
D. Hipotesis Penelitian.....	32
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	33
1. Pendekatan Penelitian	33
2. Jenis Penelitian.....	33

B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel Penelitian	35
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	41
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	49
G. Teknik Analisis Data.....	60
 BAB IV	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Statistik	67
B. Inferensial Statistik.....	72
1. Uji Asumsi	72
2. Uji Hipotesis dan Interpretasi.....	80
C. Pembahasan	95
 BAB V	
SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	101
B. Saran.....	102
 DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	108
Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian	
Lampiran 2 Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian	
Lampiran 3 Kuesioner Sebelum Validasi	
Lampiran 4 Validasi Instrumen Persepsi Diri (X1)	
Lampiran 5 Validasi Instrumen Lingkungan Kerja (X2)	
Lampiran 6 Validasi Instrumen Kepuasan Kerja (Z)	
Lampiran 7 Validasi Instrumen Kinerja Guru (Y)	
Lampiran 8 Uji Keterbacaan	
Lampiran 9 Kuesioner Sesudah Validasi	
Lampiran 10 Data Angket	

DAFTAR TABEL

Tabel	Uraian	Halaman
2.1	Kajian Penelitian yang Relevan	23
3.1	Definisi Operasional Variabel	38
3.2	Skala Likert	41
3.3	Kisi – Kisi Instrumen Kinerja Guru	42
3.4	Kisi – Kisi Instrumen Kepuasan Kerja	44
3.5	Kisi – Kisi Instrumen Persepsi Diri	46
3.6	Kisi – Kisi Instrumen Lingkungan Kerja	47
3.7	Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru	52
3.8	Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja	53
3.9	Hasil Uji Validitas Instrumen Persepsi Diri	54
3.10	Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja	55
3.11	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru	57
3.12	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja	58
3.13	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Persepsi Diri	58
3.14	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja	59
4.1	Penyebaran dan Pengambilan Kuesioner	67
4.2	Jenis Kelamin	67
4.3	Pendidikan Terakhir	68
4.4	Persentase dan Kategori Variabel Kinerja Guru	69
4.5	Persentase dan Kategori Variabel Kepuasan Kerja	70
4.6	Persentase dan Kategori Variabel Persepsi Diri	71
4.7	Persentase dan Kategori Variabel Lingkungan Kerja	72
4.8	Hasil Uji Normalitas Model I	73
4.9	Hasil Uji Normalitas Model II	73
4.10	Hasil Uji Multikolinieritas Model I	74
4.11	Hasil Uji Multikolinieritas Model II	75
4.12	Hasil Uji Heteroskedastisitas Model I	76
4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas Model II	76
4.14	Hasil Uji Autokorelasi Model I	77

Tabel	Uraian	Halaman
4.15	Hasil Uji Autokorelasi Model II	78
4.16	Hasil Uji Linieritas Model I	78
4.17	Hasil Uji Linieritas Model II	79
4.18	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Z	80
4.19	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Z	81
4.20	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y	81
4.21	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y	82
4.22	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Z terhadap Y	83
4.23	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda X1,X2 terhadap Z	84
4.24	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda X1,X2,Z terhadap Y	85
4.25	Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Model I	87
4.26	Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Model II	88
4.27	Hasil Uji t Variabel X1 terhadap Y	91
4.28	Hasil Uji t Variabel X2 terhadap Y	92
4.29	Hasil Uji t Variabel Z terhadap Y	92
4.30	Hasil Uji t Variabel X1 terhadap Z	93
4.31	Hasil Uji t Variabel X2 terhadap Z	93
4.32	Hasil Uji F X1, X2, Z terhadap Y	94
4.33	Hasil Uji F X1, X2 terhadap Z	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Uraian	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	30
4.1	Hasil Baca <i>Output SPSS Path Analysis</i>	89



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan salah satu komponen manusiawi dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Tugas Keprofesionalan guru menurut Undang - undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.¹ Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.² Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu, perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah/madrasah untuk meningkatkan kinerja guru.

Setiap guru harus mempunyai sikap dan hubungan yang baik terhadap guru lainnya agar dapat terwujud kerjasama dan tujuan yang baik. Dalam berinteraksi antara guru satu dengan guru yang lainnya dapat membentuk suatu kerjasama yang baik atau saling berinteraksi dengan baik. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan

¹ UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

² Supardi, *Kinerja Guru: Teori dan Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 54

komponen madrasah, baik itu kepala madrasah, iklim madrasah, guru, staf maupun anak didik.³

Indikator kinerja guru dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat. Beberapa indikator kinerja guru adalah: 1) kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran, 2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, 3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, 4) kemampuan melaksanakan penilaian, 5) kemampuan melaksanakan program pengayaan, 6) kemampuan melakukan program remedial, 7) kemampuan meningkatkan prestasi siswa, 8) kemampuan berkomunikasi, 9) kemampuan menggunakan teknologi, 10) kemampuan mengelola waktu.⁴

Guru di YPI As Salam Sooko, sebagian besar belum memiliki kinerja yang memuaskan. Hal ini ditunjukkan dengan masih banyaknya guru yang belum mampu mengelola kelas dengan baik serta belum mampu mengelola waktu dengan baik. Saat bel masuk berbunyi, sebagian besar guru dan tenaga pendidik tidak segera masuk kelas dan mengkondisikan siswa, bahkan saat jam pembelajaran berlangsung, kondisi siswa di dalam kelas sangat ramai terlebih saat jam pembelajaran terakhir. Selain itu, guru dan tenaga pendidik juga kurang memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri karena kurang adanya kegiatan pelatihan guru.⁵

Dalam kinerja guru, tentunya juga memiliki faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah: 1) kepemimpinan kepala sekolah, 2) iklim kerja, 3) kepuasan kerja, dan 4) motivasi kerja.⁶

Sedangkan menurut Rifa Elfita, terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor dari diri sendiri (Internal) maupun yang datang dari luar (External).

³ Widdy Rorimpandey, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar* (Malang: Ahlimedia Book, 2020), 5

⁴ Supardi, *Kinerja Guru: Teori dan Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 73

⁵ Hasil Pengamatan dan Wawancara dengan beberapa guru di YPI As Salam Sooko

⁶ Sobirin. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar", *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan* 14, no.1 (2018): 129

Faktor internal merupakan faktor yang datang dari dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, yaitu kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi diri, motivasi bekerja, pengalaman kerja serta latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar guru tersebut yang dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.⁷

Salah satu hal mendasar yang mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan tugas - tugasnya adalah persepsi diri. Persepsi diri seorang guru bisa diartikan suatu proses penggunaan pengalaman dan pengetahuan yang berkaitan dengan profesi guru untuk disimpulkan menjadi suatu informasi dalam suatu lingkungan.⁸ Selain itu persepsi juga dapat menjadi dasar pertimbangan seseorang terhadap perilakunya. Kepribadian baik dari individu juga dapat memberikan persepsi yang baik pula terhadap dunia yang dipersepsikannya. Jadi, jika seorang guru memiliki persepsi diri yang baik maka guru tersebut juga akan melakukan perilaku atau tindakan baik yang mendukung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan profesinya. Indikator persepsi diri guru diantaranya adalah: 1) percaya diri, 2) kemandirian, 3) kepuasan diri, 4) kontrol diri, 5) kepribadian, 6) kemampuan, 7) kesadaran diri, 8) kepercayaan pada kemampuan, 9) kemampuan menghadapi kegagalan, 10) kemampuan mengembangkan diri.⁹

Selain persepsi diri, yang juga berkaitan dengan terwujudnya kinerja guru adalah lingkungan kerja guru. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.¹⁰ Beberapa indikator lingkungan kerja guru adalah: 1) kondisi fisik sekolah, 2) iklim kerja, 3) dukungan sosial, 4) kenyamanan kerja, 5) kebijakan sekolah, 6) kualitas

⁷ Rifa Elfita, dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi", Jurnal AL-HIKMAH 1, no 1 (2019): 45.

⁸ Cepi Triatna, *Perilaku organisasi dalam pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), 36

⁹ Ibid

¹⁰ Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas* (Ghalia, 2012), 158

sumber daya manusia, 7) partisipasi guru, 8) pengembangan karir, 9) ketersediaan teknologi, 10) budaya sekolah.¹¹

Selain kedua variabel tersebut, yang juga sangat berkaitan dengan terwujudnya kinerja guru adalah kepuasan kerja guru. Variabel kepuasan kerja inilah yang akan menjadi variabel *intervening* atau variabel penghubung antara variabel bebas dan variabel terikat. Oleh karena itu, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh persepsi diri dan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.¹² Kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi.¹³ Kepuasan kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya.¹⁴

Kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi. Atau bisa juga diartikan dengan tingkat kesukaan dan ketidaksukaan seorang pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan suatu tugas atau pekerjaan.

Menurut pendapat Luthan, kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.¹⁵ Selain itu, menurut pendapat Carl Rogers, kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor persepsi dirinya tentang kemampuan, kelebihan, dan kekurangan dirinya, serta sejauh mana dirinya

¹¹ Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas* (Ghalia, 2012), 159

¹² Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018)

¹³ Redia Aditya, dan Lita Handayani Wulandari, *Kepuasan Kerja Guru* (Medan: USU Press, 2011), 11

¹⁴ Ibid

¹⁵ Fred Luthan, *Perilaku Organisasi 10th Edisi Indonesia* (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2006)

dapat menerima dan menghargai diri sendiri.¹⁶ Hal tersebut berarti persepsi diri merupakan salah satu faktor dari kepuasan kerja karyawan. Jika persepsi diri atau cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya menghasilkan sesuatu yang baik atau sesuai dengan apa yang diharapkan, maka juga akan tercipta kepuasan kerja. Selain persepsi, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain, diantaranya adalah: 1) *Mentality challenging* (pekerjaan yang menantang), 2) *Equitable reward* (penghargaan yang setimpal), 3) *Supportive working* (kondisi lingkungan kerja yang mendukung), dan 4) *Supportive colleagues* (rekan kerja yang mendukung).¹⁷

Dalam kepuasan kerja juga terdapat indikator-indikator kepuasan kerja yang dapat diukur dari beberapa aspek, di antaranya: 1) kepuasan gaji yang diterima, 2) kepuasan terhadap promosi atau kesempatan untuk naik jabatan, 3) kepuasan terhadap pengawasan dari pimpinan, 4) kepuasan terhadap dukungan rekan kerja, 5) kepuasan terhadap pengembangan karir, 6) kepuasan terhadap kinerja individu, 7) kepuasan terhadap komunikasi, 8) kepuasan terhadap fasilitas sekolah, 9) kepuasan terhadap keamanan kerja, 10) kepuasan terhadap pengakuan dan penghargaan.¹⁸

Faktanya, tingkat kepuasan kerja sebagian besar guru di YPI As Salam Sooko masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat pada *bisyaroh* atau gaji yang diberikan kepada seluruh guru dan staf kurang setara dengan hasil kerja mereka, bahkan *bisyaroh* ini belum tentu diberikan satu bulan sekali. Hal ini dikarenakan lembaga tersebut adalah lembaga swasta yang *bisyaroh*-nya berasal dari yayasan dan donatur.¹⁹

Meskipun pada faktanya masih terdapat banyak permasalahan terkait kepuasan kerja dan kinerja guru di YPI As Salam Sooko seperti: (1)

¹⁶ Cora Moore dan Miss Patricia Oosthuizen, Teori konsep diri Carl Rogers (Teori Kepribadian, 1997), 152

¹⁷ Muhammad Fadli Nugraha, "Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Singosari Delitua" (Jurnal Diversita Vol. 5, No. 1, 2019), 19-23

¹⁸ Pandi Afandi, *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator* (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018), 82

¹⁹ Hasil Pengamatan dan Wawancara dengan Kepala Madrasah di YPI As Salam Sooko Ponorogo, 06 Januari 2025

terdapat guru yang tidak memiliki perangkat pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), (2) guru kurang memanfaatkan media pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran, (3) komunikasi antara guru dan siswa kurang intens, komunikasi terbatas hanya penyampaian materi ajar, serta (4) kurangnya perhatian guru terhadap perkembangan peserta didik, datang hanya sekedar duduk di ruangan guru dan sebatas komunikasi rutin saja dan jarang melakukan diskusi tentang perkembangan siswa dan proses pembelajaran yang dilakukan,²⁰ seorang guru maupun staf tenaga pendidik tetap dituntut untuk menjadi guru yang bisa memenuhi kompetensinya sebagai pendidik dengan terus menerus meningkatkan kerja keras dan usaha untuk menjadi guru yang profesional.²¹

Berdasarkan faktor – faktor dari kinerja guru dan kepuasan kerja, peneliti akan melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh persepsi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, 2) pengaruh persepsi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dan 3) pengaruh persepsi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Adapun alasan peneliti memilih variabel penelitian tersebut berdasarkan pada pertimbangan bahwa persepsi diri dan lingkungan kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena seorang guru dalam menjalankan tugasnya di lembaga pendidikan harus memiliki aspek-aspek tersebut. Jika guru tidak dapat mengembangkan persepsi diri dan lingkungan kerja, maka diperkirakan akan terjadi penurunan kinerja guru yang tentunya berdampak buruk bagi kualitas pembelajaran dan pendidikan yang dapat dilihat dari kondisi kepuasan kerja dari guru itu sendiri.

²⁰ Hasil Wawancara dengan Beberapa Guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo, 06 Januari 2025

²¹ Hasil Pengamatan dan Wawancara dengan Kepala Madrasah di YPI As Salam Sooko Ponorogo, 06 Januari 2025

Penelitian ini juga didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu terkait dengan kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja yang dapat peneliti himpun diantaranya: (1) penelitian oleh Setyati dan Cristantius Dwiatmaja (2019) dengan judul “Analisis Pengaruh Persepsi Diri, Motivasi, dan Konsep Diri terhadap Kinerja Guru *Near Phase Pension* di SMA Negeri 1 Semarang” yang menunjukkan adanya pengaruh persepsi diri terhadap kinerja guru²², (2) penelitian oleh Darmawan Harefa (2020) dengan judul “Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan” yang menunjukkan adanya pengaruh langsung yang cukup signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja guru²³, (3) penelitian oleh Heni Fitri Ratna Sari, dkk. (2022) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru” yang menunjukkan adanya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru²⁴, (4) penelitian oleh Ameilia Ayuning Kuntiyassari dan Agustin Handayani (2019) dengan judul “Hubungan Antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Radio Jaringan Cipta Prima Pariwara Radionet Semarang” yang menunjukkan adanya hubungan positif dan sangat signifikan antara persepsi terhadap kepuasan kerja pada karyawan²⁵, (5) penelitian oleh Ade Irma dan Muhammad Yusuf (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai” yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara

²² Setyati dan Cristantius Dwiatmaja. ” Analisis Pengaruh Persepsi Diri, Motivasi, dan Konsep Diri terhadap Kinerja Guru *Near Phase Pension* di SMA Negeri 1 Semarang.” *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 7. 1 (2019): 109

²³ Darmawan Harefa, ”Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan.” *Jurnal Education and Development* 8.3 (2020): 116

²⁴ Ratna Sari, dkk. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4.1 (2022): 1210

²⁵ Ameilia Ayuning Kuntiyassari dan Agustin Handayani. ”Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Radio Jaringan Cipta Prima Pariwara Radionet Semarang.” *Proyeksi* 9.2 (2014): 58

lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.²⁶

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru dan kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko sebagai berikut:

1. Kurangnya persiapan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang ditunjukkan dengan tidak adanya perangkat pembelajaran seperti program tahunan, program semester, silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dengan rinci.
2. Kurangnya kreativitas guru dalam memanfaatkan media pembelajaran dalam kegiatan pembelajaran.
3. Kurangnya komunikasi yang intens antara guru dan siswa kurang, karena komunikasi terbatas hanya penyampaian materi ajar
4. Kurang setaranya *bisyaroh* atau gaji dengan hasil kerja yang diberikan kepada guru.

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian tidak keluar batas permasalahan utama yang sebenarnya. Berdasarkan latar belakang masalah, maka guna membuat lebih jelas arah serta objek yang akan dibahas, penelitian ini hanya membahas terkait pengaruh persepsi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, serta pengaruh persepsi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di YPI As Salam Sooko Ponorogo, dengan sampel sejumlah 53 guru dengan rata-rata usia dibawah 50 tahun yang berada di lembaga swasta tersebut pada tahun pelajaran 2024/2025.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini adalah:

²⁶ Ade Irma dan Muhammad Yusuf. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai." *Jurnal Manajemen* 12.2 (2020): 258

1. Apakah persepsi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo?
4. Apakah persepsi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko Ponorogo?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko Ponorogo?
6. Apakah persepsi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di YPI As Salam Sooko Ponorogo?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di YPI As Salam Sooko Ponorogo?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara persepsi diri terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara persepsi diri terhadap kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara persepsi diri terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko Ponorogo.

7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko Ponorogo.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh persepsi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru, serta pengaruh persepsi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan di bidang penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif untuk meningkatkan persepsi diri dalam menciptakan iklim sekolah, lingkungan kerja yang efektif dan kepuasan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.
- b. Untuk guru, sebagai bekal untuk menjadi guru yang senantiasa bekerja dengan sungguh-sungguh dan dengan kinerja yang tinggi, sehingga akan mencapai hasil yang optimal.
- c. Untuk peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan banyak informasi guna memperluas wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan pendidikan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.²⁷

Dengan kata lain, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja.²⁸

Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan seorang guru tersebut baik dari penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru, artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya.

a. Faktor - faktor Kinerja Guru

Pada prinsipnya kinerja guru berbeda-beda antara guru satu dan guru yang lainnya. Perbedaan tersebut dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhinya, baik faktor dari diri sendiri (Internal) maupun yang datang dari luar (External).

Faktor internal merupakan faktor yang datang dari dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, yaitu kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi diri, motivasi bekerja, pengalaman kerja serta latar belakang keluarga. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar guru tersebut yang

²⁷ Supardi, *Kinerja Guru: Teori dan Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 54

²⁸ Ibid

dapat mempengaruhi kinerjanya, seperti gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.²⁹

Adapun menurut pendapat Sobirin dalam jurnalnya, memaparkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

1) Kepemimpinan kepala sekolah

Dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah diartikan sebagai proses yang mempengaruhi kegiatan guru dan tenaga kependidikan lainnya di sekolah dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

2) Iklim kerja

Iklim kerja diartikan sebagai persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan sekolahnya yang mempengaruhi perilaku para guru.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja guru adalah perasaan guru yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya atas sejauh mana penerimaan dan nilai-nilai seorang guru terhadap aspek-aspek yang ada dalam pekerjaannya.

4) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk rela berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan kebutuhan individu.³⁰

Kinerja guru disebut juga unjuk kerja guru dalam melaksanakan pengajaran. Maka guru yang berkinerja akan tampak dari

²⁹ Rifa Elfita, dkk. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi", Jurnal AL-HIKMAH 1, no 1 (2019): 45.

³⁰ Sobirin. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar", Jurnal Adminisistrasi Pendidikan 14, no.1 (2018): 122-123.

kemampuannya dalam hal: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; dan (3) mengevaluasi hasil pembelajaran.

Pertama, *Merencanakan pembelajaran*, berkaitan dengan kemampuan guru merencanakan program pembelajaran bagi siswa. Kemampuan merencanakan pembelajaran tidak berbeda dengan kemampuan mendesain bangunan bagi seorang arsitek.³¹ Untuk dapat membuat perencanaan mengajar yang baik, guru terlebih dahulu harus mengetahui arti dan tujuan perencanaan tersebut, serta menguasai secara teoretis dan praktis unsur-unsur yang terdapat di dalamnya seperti tujuan pembelajaran, pemilihan dan pengorganisasian materi ajar, sumber belajar dan media, strategi/metode dan penilaian.

Kedua, *Implementasi pembelajaran*, merupakan tahap pelaksanaan dari perencanaan pembelajaran yang telah disusun oleh guru sebelumnya. Pada tahapan ini, dituntut kemampuan dan kreativitas guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan siswa belajar sesuai dengan rencana yang telah di susun dalam perencanaan.³² Pada tahap ini, di samping pengetahuan-pengetahuan teori tentang pembelajaran, tentang peserta didik, diperlukan pula kemahiran dan keterampilan teknis mengajar. Misalnya, prinsip-prinsip mengajar, penggunaan alat bantu pengajaran, penggunaan metode mengajar, keterampilan menilai hasil belajar siswa, keterampilan memilih dan menggunakan strategi dan pendekatan mengajar.³³

Ketiga, *Menilai hasil pembelajaran*, dengan adanya evaluasi diperoleh umpan balik yang dipakai untuk memperbaiki dan merevisi bahan atau metode pengajaran, atau untuk menyesuaikan bahan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.³⁴ Guru menilai sampai

³¹ Udin Saud dan Saefuddin, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2009), 51

³² Ibid, 51

³³ Ibid, 52

³⁴ Syaiful Sagala, *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu* (Jakarta: Nimas Multima, 2006), 170

manakah pengetahuan yang diperoleh dan ditransformasi dapat dimanfaatkan untuk memahami hasil belajar. Penilaian atau evaluasi pembelajaran berguna untuk mengetahui sampai manakah siswa telah mencapai tujuan-tujuan pembelajaran yang telah ditentukan dalam perencanaan pembelajaran. Setiap guru harus dapat melakukan penilaian tentang kemajuan yang telah dicapai siswa, baik secara iluminatif - observatif maupun secara struktural - objektif.³⁵

b. Indikator – indikator Kinerja Guru

Dalam kinerja guru juga terdapat beberapa indikator yang dapat dilihat dari kegiatan mengajar yang dilaksanakan melalui prosedur yang tepat. Indikator-indikator tersebut diantaranya adalah:

- 1) Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran, yaitu kemampuan seorang guru untuk merencanakan, mengorganisir, dan mengembangkan program pembelajaran yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.
- 2) Kemampuan melaksanakan pembelajaran, yaitu kemampuan seorang guru untuk mengimplementasikan rencana pembelajaran yang telah disusun, dengan cara mengajar, membimbing, dan mengarahkan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran.
- 3) Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, yaitu kemampuan seorang guru untuk membangun dan memelihara hubungan yang baik dengan siswa, rekan kerja, dan masyarakat.
- 4) Kemampuan melaksanakan penilaian, yaitu kemampuan seorang guru untuk mengukur dan mengevaluasi proses dan hasil belajar siswa, serta menggunakan hasil penilaian tersebut untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

³⁵ Udin Saud dan Saefuddin, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2009), 53

- 5) Kemampuan melaksanakan program pengayaan, yaitu kemampuan seorang guru untuk merancang dan melaksanakan program yang bertujuan untuk mengembangkan potensi dan minat siswa yang memiliki kemampuan di atas rata-rata.
- 6) Kemampuan melakukan program remedial, yaitu kemampuan seorang guru untuk merancang dan melaksanakan program yang bertujuan untuk membantu siswa yang mengalami kesulitan atau keterlambatan dalam mencapai tujuan pembelajaran.
- 7) Kemampuan meningkatkan prestasi siswa, yaitu kemampuan guru dalam membantu siswa meningkatkan prestasi akademiknya.
- 8) Kemampuan berkomunikasi, yaitu kemampuan guru dalam berkomunikasi secara efektif terhadap siswa, orang tua dan rekan sejawat.
- 9) Kemampuan menggunakan teknologi, yaitu kemampuan guru dalam menggunakan teknologi untuk mendukung proses belajar mengajar.
- 10) Kemampuan mengelola waktu, yaitu kemampuan guru dalam mengelola waktu dengan efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran.³⁶

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.³⁷ Kepuasan kerja guru merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang

³⁶ Supardi, *Kinerja Guru: Teori dan Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 40

³⁷ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Pekanbaru: Zanaf Publishing, 2018)

berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi.³⁸ Kepuasan kerja guru juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang guru terhadap pekerjaannya dan terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya.³⁹

Kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi. Atau bisa juga diartikan dengan tingkat kesukaan dan ketidaksukaan seorang pegawai yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan suatu tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja guru adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri guru yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

a. Faktor – faktor Kepuasan Kerja

Terdapat banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Berdasarkan pengertian dari kepuasan kerja di atas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja sejatinya amatlah bergantung pada pribadi masing-masing karyawan atau bersifat subjektif. Akan tetapi terdapat beberapa faktor umum yang dapat memiliki peranan besar pada kepuasan kerja secara umum.

Menurut Luthan, kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi diri seorang karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.⁴⁰ Selain itu, menurut pendapat Carl Rogers, kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor persepsi dirinya tentang kemampuan, kelebihan, dan kekurangan dirinya, serta sejauh mana dirinya dapat menerima dan menghargai diri sendiri.⁴¹

³⁸ Redia Aditya, dan Lita Handayani Wulandari, *Kepuasan Kerja Guru* (Medan: USU Press, 2011), 11

³⁹ Ibid

⁴⁰ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi 10th Edisi Indonesia* (Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2006)

⁴¹ Cora Moore dan Miss Patricia Oosthuizen, *Teori konsep diri Carl Rogers (Teori Kepribadian, 1997)*, 152

Sedangkan menurut Robbins, faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:⁴²

1) *Mentality challenging* (kerja yang secara mental menantang)

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan mereka, menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang, pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) *Equitable reward* (penghargaan yang setimpal)

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pegupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

3) *Supportive working* (kondisi lingkungan kerja yang mendukung)

Karyawan akan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit). Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai pekerjaan dekat rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif

⁴² Muhammad Fadli Nugraha, "Iklim organisasi dan kepuasan kerja guru di sekolah Singosari Delitua" (*Jurnal Diversita* Vol.5, No.1, 2019), 19-23.

modern, dengan alat-alat yang memadai.

4) *Supportive colleagues* (rekan kerja yang mendukung)

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan menghantar kepada kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

b. Indikator – indikator Kepuasan Kerja

Dalam pengukuran kepuasan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya kepuasan itu sendiri. Indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya adalah sebagai berikut:⁴³

- 1) Kepuasan terhadap gaji yang diterima, yaitu tingkat kepuasan guru terhadap jumlah gaji yang mereka terima, apakah sudah memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari atau tidak.
- 2) Kepuasan terhadap promosi atau kesempatan untuk naik jabatan, yaitu tingkat kepuasan guru terhadap kesempatan untuk meningkatkan karir dan jabatan mereka, apakah sudah adil dan sesuai dengan kemampuan dan dedikasi mereka atau tidak
- 3) Kepuasan terhadap pengawasan dari pimpinan, yaitu tingkat kepuasan guru terhadap gaya kepemimpinan dan pengawasan dari kepala sekolah, apakah sudah mendukung dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik atau tidak.
- 4) Kepuasan terhadap dukungan rekan kerja, yaitu tingkat kepuasan guru terhadap dukungan dan kerjasama dari rekan kerja mereka, apakah sudah memadai untuk membantu mereka

⁴³ Pandi Afandi, *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator* (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018), 82

dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab atau tidak.

- 5) Kepuasan terhadap pengembangan karir, yaitu tingkat kepuasan guru terhadap kesempatan untuk mengembangkan karir dan kemampuan mereka, apakah sudah memadai untuk membantu mereka meningkatkan kinerja dan karir atau tidak.
- 6) Kepuasan terhadap kinerja individu, yaitu tingkat kepuasan guru terhadap kinerja dan prestasi mereka sendiri, apakah sudah memuaskan dan sesuai dengan harapan mereka atau tidak.
- 7) Kepuasan terhadap komunikasi, yaitu tingkat kepuasan guru terhadap komunikasi yang efektif dan terbuka dengan kepala sekolah, rekan kerja, dan siswa, apakah sudah memadai untuk membantu mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab atau tidak.
- 8) Kepuasan terhadap fasilitas sekolah, yaitu tingkat kepuasan guru terhadap ketersediaan dan kualitas fasilitas sekolah, apakah sudah memadai untuk mendukung proses belajar mengajar atau tidak.
- 9) Kepuasan terhadap keamanan kerja, yaitu tingkat kepuasan guru terhadap keamanan kerja di sekolah, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja, apakah sudah memadai untuk membuat mereka merasa aman dan nyaman dalam bekerja atau tidak.
- 10) Kepuasan terhadap pengakuan dan penghargaan, yaitu tingkat kepuasan guru terhadap pengakuan dan penghargaan yang mereka terima atas kinerja dan dedikasi mereka, apakah sudah memadai untuk membuat mereka merasa dihargai dan dihormati atau tidak.

3. Persepsi Diri

Persepsi diri adalah suatu proses penggunaan pengalaman dan pengetahuan untuk disimpulkan menjadi suatu informasi dalam suatu

lingkungan.⁴⁴

Persepsi diri seorang guru bisa diartikan suatu proses penggunaan pengalaman dan pengetahuan yang berkaitan dengan profesi guru untuk disimpulkan menjadi suatu informasi dalam suatu lingkungan. Selain itu persepsi juga dapat menjadi dasar pertimbangan seseorang terhadap perilakunya.⁴⁵ Kepribadian baik dari individu juga dapat memberikan persepsi yang baik pula terhadap dunia yang dipersepsikannya. Jadi, jika seorang guru memiliki persepsi diri yang baik maka guru tersebut juga akan melakukan perilaku atau tindakan baik yang mendukung terhadap hal-hal yang berkaitan dengan profesinya.

Persepsi mengenai hal apapun tidak muncul secara begitu saja melainkan melalui suatu proses. Persepsi meliputi suatu interaksi yang melibatkan setidaknya tiga komponen utama yaitu seleksi, penyusunan dan penafsiran.⁴⁶

- a) Seleksi adalah proses penyaringan oleh indra terhadap informasi yang didapatkan. Proses ini akan membedakan dan memilih informasi yang sesuai dengan kepentingan individu. Seleksi ini juga bergantung pada minat, kebutuhan dan nilai-nilai yang dianut.
- b) Penyusunan adalah proses mengorganisasikan, menata atau menyederhanakan informasi yang kompleks ke dalam suatu pola yang bermakna.
- c) Penafsiran adalah proses menerjemahkan informasi ke dalam bentuk tingkah laku sebagai sebuah respon. Respon yang terbentuk biasanya dapat berupa tindakan yang tersembunyi (seperti: pendapat dan sikap) ataupun tindakan yang terbuka.

a. Indikator – indikator Persepsi Diri

Dalam pengukuran persepsi diri seorang guru haruslah dilakukan

⁴⁴ Cepi Triatna, *Perilaku organisasi dalam pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015): 36

⁴⁵ Ibid

⁴⁶ Desmita, *Psikologi Perkembangan Peserta Didik (Pandua Bagi Orang Tua dan Guru Dalam Memahami Psikologi Anak Usia SD, SMP dan SMA* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011), 120

secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi adanya persepsi diri itu sendiri. Menurut Walgito, persepsi diri memiliki beberapa indikator sebagai berikut :⁴⁷

- 1) Percaya diri, yaitu merasa mampu menghadapi tantangan dan membuat keputusan yang tepat.
- 2) Kemandirian, merasa mampu mengatur diri sendiri dan membuat keputusan tanpa pengaruh orang lain.
- 3) Kepuasan diri, yaitu merasa puas dengan diri sendiri dan bangga dengan pencapaian diri sendiri.
- 4) Kontrol diri, yaitu merasa mampu mengontrol emosi dan perilaku, serta mengontrol keinginan dan kebutuhan.
- 5) Kepribadian, yaitu merasa memiliki kepribadian yang unik dan memiliki nilai-nilai dan prinsip yang jelas.
- 6) Kemampuan, yaitu merasa memiliki kemampuan yang memadai dan memiliki pengetahuan yang memadai.
- 7) Kesadaran diri, yaitu merasa memiliki kesadaran diri yang tinggi dan memiliki kemampuan untuk memahami diri sendiri.
- 8) Kepercayaan pada kemampuan, yaitu merasa percaya diri dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
- 9) Kemampuan menghadapi kegagalan, merasa mampu menghadapi kegagalan dan belajar dari kesalahan.
- 10) Kemampuan mengembangkan diri, yaitu merasa mampu mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.⁴⁸

⁴⁷ Bimo Walgito, *Teori-teori psikologi sosial* (Yogyakarta: Andi, 2011), 55

⁴⁸ Nitisemito, *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas* (Ghalia, 2012), 158

Lingkungan kerja guru adalah segala sesuatu yang ada di sekitar guru dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.⁴⁹

a. Indikator – indikator Lingkungan Kerja

Dalam pengukuran lingkungan kerja haruslah dilakukan secara objektif melalui analisis dan pengenalan gejala konkret yang menjadi indikasi lingkungan kerja yang sesuai. Menurut Nitisemito, indikator lingkungan kerja guru adalah sebagai berikut:⁵⁰

- 1) Kondisi fisik sekolah, yaitu kondisi bangunan, ruangan, dan fasilitas sekolah yang memadai dan nyaman.
- 2) Iklim kerja, yaitu suasana kerja yang positif, mendukung, dan memotivasi guru untuk bekerja dengan baik.
- 3) Dukungan sosial, yaitu dukungan dan kerja sama dari rekan guru, kepala sekolah, dan staf sekolah.
- 4) Kenyaman kerja, yaitu kondisi kerja yang membuat seorang karyawan merasa nyaman dan santai dalam melakukan pekerjaannya.
- 5) Kebijakan sekolah, yaitu kebijakan sekolah yang jelas, adil, dan mendukung untuk membantu guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.
- 6) Kualitas sumber daya manusia, yaitu tingkat kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 7) Partisipasi guru, yaitu kesempatan bagi guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan pengembangan sekolah.
- 8) Pengembangan karir, yaitu kesempatan bagi guru untuk mengembangkan karir dan kemampuan mereka melalui

⁴⁹ Pandi Afandi, *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator* (Pekanbaru: Zanaf Publishing, 2018), 65

⁵⁰ Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas* (Ghalia, 2012), 159

pelatihan, workshop, dan lain-lain.

- 9) Ketersediaan teknologi, yaitu ketersediaan teknologi yang memadai untuk mendukung proses belajar mengajar.
- 10) Budaya sekolah, yaitu budaya sekolah yang positif, mendukung, dan memotivasi guru untuk bekerja dengan baik.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan bertujuan untuk memperkaya pengetahuan tentang topik yang akan diteliti, serta untuk memberikan gambaran tentang penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Maka dari itu, peneliti mencantumkan beberapa hasil penelitian dengan topik yang masih berkaitan dengan judul penelitian ini. Bagian ini juga menyajikan perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara peneliti dengan penelitian-penelitian sebelumnya dengan tujuan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal yang sama. Tabel penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1 Kajian Penelitian yang Relevan

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	"Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> " oleh Nendy Indrasari, Novrina Puspitasari dan Dadang Purwo, (2024)	Kondisi lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja guru SMK Yapalis Krian karena memiliki pengaruh positif dan signifikan serta memiliki r square tertinggi dengan kategori kuat, sedangkan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja terbukti tidak memperkuat pengaruh diantara keduanya, karena hasil r square nya lebih rendah.	Persamaan: - Variabel Y yang digunakan "Kinerja Guru" - Variabel <i>intervening</i> yang digunakan "Kepuasan Kerja" - Menggunakan uji hipotesis <i>path analysis</i> Perbedaan : Kedua variabel X yang digunakan adalah "Lingkungan Fisik dan Non Fisik"

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
2.	"Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja" oleh Ade Irma dan Muhammad Yusuf (2020)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima.	Persamaan: Variabel X yang digunakan adalah "Lingkungan Kerja" Perbedaan : Menggunakan uji determinasi
3.	"Hubungan Antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Radio Jaringan Cipta Prima Pariwara Radionet Semarang" oleh Amelia Ayuning Kuntayassari dan Agustin Handayani (2019)	Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan. Persepsi terhadap lingkungan kerja mempunyai sumbangan efektif sebesar 33,18 % terhadap kepuasan karyawan sedangkan sisanya sebesar 66,82 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terlibat dalam penelitian.	Persamaan: Menggunakan variabel bebas "Persepsi dan Lingkungan Kerja" Perbedaan : - Menggunakan teknik sampel <i>Purposive Sampling</i> - Menggunakan teknik korelasi <i>product moment</i>
4.	"Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan" oleh Darmawan Harefa (2020)	- Terdapat pengaruh langsung yang cukup signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja guru dengan besar pengaruh 45,9 %. - Terdapat pengaruh langsung yang cukup signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja guru dengan besar pengaruh 34 %.	Persamaan: - Variabel X "Persepsi diri guru" - Menggunakan teknik analisis jalur Perbedaan : Menggunakan variabel eksogen dan endogen

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		- Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja guru dengan besar pengaruh 62,1 %. - Terdapat pengaruh tidak langsung yang cukup signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja guru yang sebelumnya melalui variabel motivasi kerja guru sebesar 21,1 %.	
5.	"Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru" oleh Heni Fitria Ratna Sari , Ekawarna dan Urip Sulistyio (2022)	Terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,624$ (62,4%), terdapat pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja guru dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,568$ (56,8%), terdapat pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan original sample sebesar $(\beta) =$	Persamaan: Variabel Y "Kinerja Guru" Perbedaan : Teknik analisis data menggunakan teknik <i>personally administered questionnaires</i>.

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		0,098 (9,8%), terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,852$ (85,2%), terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,379$ (37,9%), terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dengan Original Sample sebesar $(\beta) = 0,134$ (13,4%) dan terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan P value dibawah 0,05 dengan original sample sebesar $(\beta) = 0,157$ (15,7%).	
6.	"Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i>. Oleh Dewi Fitriani	- Kompetensi berdampak positif dan krusial terhadap kinerja pegawai. - Motivasi berdampak positif dan krusial terhadap kinerja pegawai.	Persamaan: Menggunakan variabel <i>intervening</i> "Kepuasan Kerja" Perbedaan : Menggunakan variabel bebas "Kompetensi", "Motivasi" dan

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	John, dan Henny A. Manafe (2022)	- Budaya organisasi berdampak positif dan krusial terhadap kinerja pegawai. - Kompetensi berdampak positif dan krusial terhadap kepuasan kerja. - Motivasi berdampak positif dan krusial terhadap kepuasan kerja. - Budaya organisasi berdampak positif dan krusial terhadap kepuasan kerja. - Kompetensi, motivasi, maupun budaya organisasi berpengaruh positif dan krusial secara bersamaan bagi kinerja karyawan. - Kompetensi, motivasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan krusial secara bersamaan bagi kepuasan kerja.	"Budaya Organisasi"
7.	"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei pada Guru SMK Muhammadiyah	- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan	Persamaan: - Menggunakan variabel bebas "lingkungan kerja" - Menggunakan teknik analisis jalur

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Tasikmalaya)” oleh Teten Syahrul Ramdhona, Kusuma Agdhi Rahwana, dan Arga Sutrisna (2022)	terhadap disiplin kerja - Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada guru - Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja melalui motivasi kerja.	Perbedaan : Menggunakan variabel terikat Y ”Disiplin Kerja”
8.	”Analisis Pengaruh Persepsi Diri, Motivasi, dan Konsep Diri terhadap Kinerja Guru <i>Near Phase Pension</i> di SMA Negeri 1 Semarang” oleh Setyati dan Cristantius Dwiatmaja (2019)	Persepsi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan konsep diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru <i>near phase pension</i> di SMA Negeri 1 Semarang.	Persamaan: - Menggunakan variabel bebas ”Persepsi diri” - Menggunakan variabel terikat ”Kinerja Guru” Perbedaan : Menggunakan teknik analisis regresi
9.	”Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai” oleh Rizal Nabawi (2019)	- Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. - Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh	Persamaan: Menggunakan variabel ”Lingkungan Kerja” dan ”Kepuasan Kerja” Perbedaan : Menggunakan teknik analisis regresi

No	Judul, Peneliti, Tahun Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		Tamiang secara silmutan.	
10.	"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMP Negeri 22 Kota Bekasi" oleh Abdul Rahmanto, Edward Efendi Silalahi (2023)	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru.	Persamaan: Menggunakan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja Perbedaan : - Menggunakan variabel Y "Disiplin Kerja" - Menggunakan analisis regresi

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan.⁵¹ Kerangka berpikir merupakan perlengkapan peneliti untuk menganalisa perencanaan dan berargumentasi kecenderungan asumsi ke mana akan dilabuhkan, penelitian kuantitatif kecenderungan akhirnya adalah diterima atau ditolak hipotesis penelitian tersebut, sedangkan penelitian yang berbentuk pernyataan atau narasi-narasi peneliti bertolak dari data dan memanfaatkan teori yang digunakan sebagai bahan penjelasan dan berakhir dengan pembaharuan suatu pernyataan atau hipotesa merupakan penelitian kualitatif.⁵²

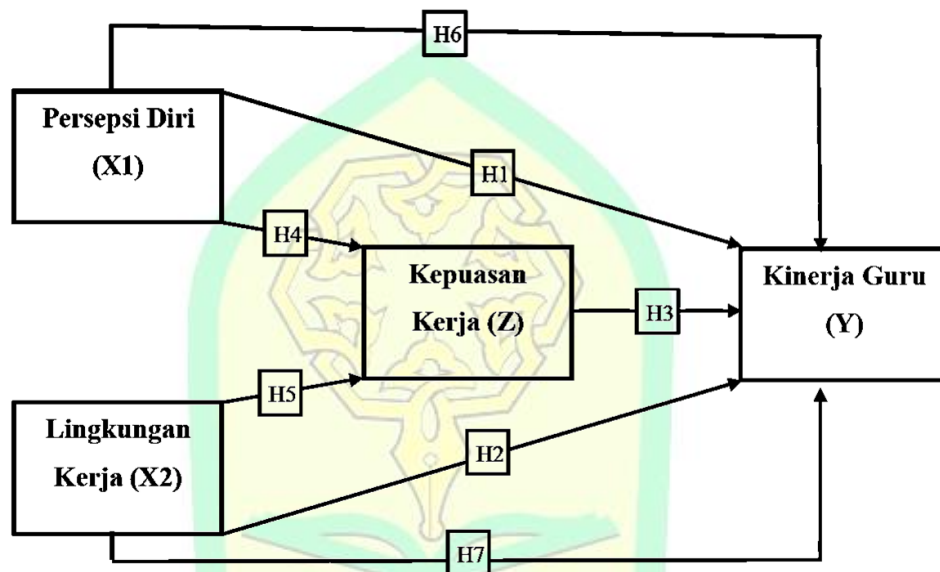
Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya serta permasalahan yang dikemukakan, maka dapat ditemukan kerangka pikir yang menjelaskan hubungan antara persepsi diri dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, persepsi diri terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, persepsi diri dan lingkungan kerja terhadap

⁵¹ Syahputri, Addini Zahra, Fay Della Fallenia, and Ramadani Syafitri, "Kerangka berfikir penelitian kuantitatif" (*Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran* Vol.2, No.1, 2023), 162

⁵² Ibid

kinerja guru melalui kepuasan kerja, persepsi diri terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, serta hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Kerangka pikir penelitian secara teoretis dituangkan dalam model penelitian yang ditunjukkan oleh gambar/bagan sebagai berikut :⁵³



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan:

H1 : Pengaruh Persepsi Diri Terhadap Kinerja Guru

Persepsi diri yang positif akan membuat seseorang merasa lebih percaya diri serta mampu menghadapi tantangan yang akan berdampak positif pula terhadap kinerja seseorang termasuk kinerja guru.

H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja yang mendukung, nyaman dan aman tentu akan menciptakan suasana pekerjaan yang menyenangkan sehingga seseorang yang sedang bekerja akan lebih bersemangat dan tidak merasa bosan sehingga kinerja seseorang juga akan meningkat, termasuk kinerja guru.

⁵³ Sri Setyaningsih, *Analisis Jalur (Path Analysis) & Metode SITOREM* (Bandung: Alfabeta, 2020), 11

H3 : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, kualitas pekerjaan, komitmen, dan kreatifitas, sehingga akan berdampak positif terhadap kinerja guru.

H4 : Pengaruh Persepsi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Persepsi diri yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena seseorang akan merasa lebih percaya diri dan mampu menghadapi tantangan. Begitupun sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan persepsi diri, karena seseorang akan merasa lebih puas dan bangga dengan pekerjaan mereka.

H5 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung, nyaman dan aman pastinya dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi pula dapat membantu individu lebih toleran terhadap lingkungan kerja yang mungkin kurang ideal. Sehingga, kedua faktor ini dapat berinteraksi dengan kompleks.

H6 : Pengaruh Persepsi Diri Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Persepsi diri yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja karena seseorang akan merasa lebih percaya diri dan mampu menghadapi tantangan, yang kemudian akan berdampak positif pula terhadap kinerja guru khususnya dalam proses pendidikan dan pembelajaran.

H7 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung, nyaman dan aman akan membuat seseorang merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang kemudian akan berdampak positif pula terhadap kinerja guru khususnya dalam proses pendidikan dan pembelajaran.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau pertanyaan penelitian yang masih harus diuji kebenarannya.⁵⁴ Berdasarkan kerangka pikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Persepsi diri berpengaruh terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
4. Persepsi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
6. Persepsi diri berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
7. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko Ponorogo.

⁵⁴ Zaki, M., and Saiman Saiman, "Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian" (*JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 4.2, 2021), 116

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Peneliti dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berarti menggunakan angka sebagai data dan menggunakan statistik untuk menganalisisnya. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.⁵⁵

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terlepas dari konteks waktu dan situasi serta jenis data yang dikumpulkan, terutama data kuantitatif. Oleh karena itu, berdasarkan definisi diatas, metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena tertentu, baik pada populasi atau sampel tertentu, dengan menggunakan data numerik dan kemudian menganalisisnya, biasanya dengan menggunakan statistik. Peneliti memilih metode penelitian ini karena tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh persepsi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *Ex-post facto* yang termasuk dalam salah satu metode kuantitatif. *Ex-post facto*, yaitu jenis penelitian yang variabel independennya merupakan peristiwa yang sudah terjadi. *Ex-post facto* dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian

⁵⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2019) 27

tersebut.⁵⁶ Dalam model penelitian ini, peneliti tidak melakukan kontrol terhadap variabel-variabel bebas karena manifestasinya sudah terjadi atau variabel-variabel tersebut secara inheren tidak dapat dimanipulasi.⁵⁷

Langkah awal dalam pengumpulan data adalah melakukan survey lokasi atau penjajakan awal untuk mendapatkan data dari lokasi penelitian. Selanjutnya, peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian *ex post facto* merupakan penelitian untuk menjelaskan atau menemukan bagaimana variabel-variabel dalam penelitian saling berhubungan atau berpengaruh, tetapi juga mengapa gejala - gejala atau perilaku itu terjadi, maka dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel bebas (persepsi diri dan lingkungan kerja), variabel *intervening* (kepuasan kerja) dan variabel terikat (kinerja guru).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan.⁵⁸ Pemilihan lokasi harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan kemenarikan, keunikan dan kesesuaian dengan topik yang dipilih. Dengan pemilihan lokasi ini, peneliti diharapkan menemukan hal-hal yang bermakna dan baru.⁵⁹

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Islam (YPI) As Salam Sooko Ponorogo yang berlokasi di Jl. Raya Suro Sooko No. 01, Desa Suro, Kecamatan Sooko, Kabupaten Ponorogo. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan adanya permasalahan yang sesuai dengan topik penelitian

⁵⁶ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2019), 7

⁵⁷ Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*, (Jakarta : GP Press, 2018), 15

⁵⁸ Suwarma Al Muchtar, *Dasar penelitian kualitatif* (Bandung: Gelar Pustaka Mandiri, 2015), 243

⁵⁹ Ibid.

yakni kurang maksimalnya kinerja guru di lembaga tersebut sehingga peneliti dapat menganalisis dan menghasilkan temuan yang signifikan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan suatu individu yang akan dijadikan objek dalam penelitian yang mempunyai ciri khas atau karakteristik tertentu. Hal ini sejalan dengan pendapat seorang ahli bahwa populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti.⁶⁰ Pada penelitian ini, peneliti akan menjadikan seluruh guru dan tenaga pendidik pada yayasan pendidikan Islam As Salam Sooko sebagai populasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 guru yang mengajar di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko tahun pelajaran 2024/2025.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁶¹ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.⁶² Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel, bila semua anggota dari populasi yang ada dijadikan sampel.⁶³ Sampling jenuh dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan mengikuti jumlah populasi yang berjumlah 53 guru.

⁶⁰ Ririn Handayani, *Metodologi Penelitian Sosial* (Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2020), 31

⁶¹ Ibid

⁶² Darajat dan Abduljabar, *Aplikasi Statistika Dalam Penjas* (Bandung: `Bintang WarliArtika, 2014), 23

⁶³ Ibid, 24

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam sebuah penelitian juga diperlukan operasional variabel. Definisi operasional merupakan penentu konstruk atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.⁶⁴ Definisi operasional variabel berguna untuk memahami secara lebih dalam terkait variabel di dalam sebuah penelitian. Variabel penelitian dapat diartikan sebagai sesuatu yang menjadi objek dalam penelitian dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti.⁶⁵ Dengan kata lain, variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.⁶⁶ Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang digunakan sesuai dengan judul penelitian yaitu “Pengaruh Persepsi Diri dan Lingkungan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada YPI As Salam Sooko Ponorogo”. Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat atau *dependent variable* adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat sering disebut sebagai *output*, kriteria dan konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁶⁷ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.⁶⁸

Dalam penelitian ini, variabel dependen diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert, dimana setiap pernyataan akan diberi

⁶⁴ Darajat dan Abduljabar, *Aplikasi Statistika Dalam Penjas* (Bandung: `Bintang WarliArtika, 2014)

⁶⁵ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2019), 13

⁶⁶ Ibid, 14

⁶⁷ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2019), 39

⁶⁸ Supardi, *Kinerja Guru: Teori dan Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 54

nilai 1-4 untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Untuk perolehan nilai atau cara ukur penggunaan variabel ini dilakukan dengan mengisi pernyataan - pernyataan pada kuesioner.

2. Variabel *Intervening* (Z)

Variabel *intervening* atau variabel penghubung merupakan variabel yang secara teoretis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati serta diukur.⁶⁹ Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.⁷⁰

Dalam penelitian ini, variabel *intervening* diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert, dimana setiap pernyataan akan diberi nilai 1-4 untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Untuk perolehan nilai atau cara ukur penggunaan variabel ini dilakukan dengan mengisi pernyataan - pernyataan pada kuesioner.

3. Variabel Independen (X)

Variabel bebas atau *dependent variable* sering disebut sebagai stimulus, *predictor*, atau *antecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Variabel Dependen).⁷¹ Dengan kata lain, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya

⁶⁹ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2019), 39

⁷⁰ Pandi Afandi, *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator* (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018), 74

⁷¹ Ibid, 61

variabel dependen (Terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Persepsi Diri (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Persepsi diri adalah suatu proses penggunaan pengalaman dan pengetahuan untuk disimpulkan menjadi suatu informasi dalam suatu lingkungan.⁷²

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.⁷³

Dalam penelitian ini, variabel independen diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert, dimana setiap pernyataan akan diberi nilai 1-4 untuk mendapatkan data yang bersifat interval. Untuk perolehan nilai atau cara ukur penggunaan variabel ini dilakukan dengan mengisi pernyataan - pernyataan pada kuesioner.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Guru	Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di madrasah dan bertanggungjawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik.	1. Menyusun rencana dan program pembelajaran 2. Melaksanakan pembelajaran 3. Mengadakan hubungan antar pribadi 4. Melaksanakan penilaian	Supardi (2013)

⁷² Cepi Triatna, *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015), 36

⁷³ Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas* (Ghalia, 2012), 158

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
			5. Melaksanakan program pengayaan 6. Melakukan remedial 7. Meningkatkan prestasi siswa 8. Berkomunikasi 9. Menggunakan teknologi 10. Mengelola waktu	
2.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.	1. Gaji 2. Promosi 3. Pengawasan dari pimpinan 4. Dukungan rekan kerja 5. Pengembangan karir 6. Kinerja individu 7. Komunikasi 8. Fasilitas 9. Keamanan kerja 10. Pengakuan penghargaan	Pandi Afandi (2018)
3.	Persepsi Diri	Persepsi diri adalah suatu proses penggunaan pengalaman dan	1. Percaya diri 2. Kemandirian 3. Kepuasan diri 4. Kontrol diri	Cepi Triatna (2015)

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
		pengetahuan untuk disimpulkan menjadi suatu informasi dalam suatu lingkungan.	5. Kepribadian 6. Kemampuan 7. Kesadaran diri 8. Kepercayaan pada kemampuan 9. Kemampuan menghadapi kegagalan 10. Kemampuan mengembangkan diri	
4.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	1. Kondisi fisik 2. Ikim kerja 3. Dukungan sosial 4. Kenyamanan kerja 5. Kebijakan sekolah 6. Kualitas sumber daya manusia 7. Partisipasi guru 8. Pengembangan karir 9. Ketersediaan teknologi 10. Budaya sekolah	Nitisemito (2015)

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Sedangkan, instrumen pengumpul data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data.⁷⁴

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner/angket. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang berbentuk pengajuan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab yang sudah disiapkan sebelumnya. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur skala perilaku dan juga opini.⁷⁵ Penelitian ini memakai skala Likert, dimana setiap pernyataan akan diberi nilai 1-4 untuk mendapat data yang bersifat interval sebagai berikut:⁷⁶

Tabel 3.2 Skala Likert

No.	Jawaban	Kode	Nilai
1.	Sangat Sesuai	SS	4
2.	Sesuai	S	3
3.	Tidak Sesuai	TS	2
4.	Sangat Tidak Sesuai	STS	1

2. Instrumen penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti di dalam menggunakan metode pengumpulan data.⁷⁷ Instrumen dalam penelitian ini berupa angket untuk mengukur variabel penelitian yaitu: persepsi diri, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru di YPI As Salam Sooko. Instrumen penelitian untuk variabel bebas, terikat maupun variabel *intervening* dikembangkan sendiri oleh peneliti. Kisi – kisi instrumen dari keempat variabel dapat dilihat pada tabel berikut :

⁷⁴ Agung Widhi Kurniawan and Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016).

⁷⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 8). Cetakan ke VIII* (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 23

⁷⁶ Abdurahman, Muhidin dan Somantri, *Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 17

⁷⁷ Teknik Pengumpulan Data, "Instrumen Penelitian" (*Kisi-Kisi Instrumen* 2015).

Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

No.	Indikator	Deskripsi	Item	
			Sebelum Validasi	Sesudah Validasi
1.	Kemampuan menyusun rencana dan program pembelajaran	Kemampuan seorang guru untuk merencanakan, mengorganisir, dan mengembangkan program pembelajaran yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan	1 2	1 2
2.	Kemampuan melaksanakan pembelajaran	Kemampuan seorang guru untuk mengimplementasikan rencana pembelajaran yang telah disusun, dengan cara mengajar, membimbing, dan mengarahkan siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran	3 4	3 4
3.	Kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi	Kemampuan seorang guru untuk membangun dan memelihara hubungan yang baik dengan siswa, rekan kerja, dan masyarakat	5 6 7	5 6
4.	Kemampuan melaksanakan penilaian	Kemampuan seorang guru untuk mengukur dan mengevaluasi proses dan hasil belajar siswa, serta menggunakan hasil penilaian tersebut untuk meningkatkan kualitas pembelajaran	8 9 10	7 8 9
5.	Kemampuan melaksanakan program pengayaan	Kemampuan seorang guru untuk merancang dan melaksanakan program yang bertujuan untuk	11 12	10 11

No.	Indikator	Deskripsi	Item	
			Sebelum Validasi	Sesudah Validasi
		mengembangkan potensi dan minat siswa yang memiliki kemampuan di atas rata-rata		
6.	Kemampuan melakukan program remedial	Kemampuan seorang guru untuk merancang dan melaksanakan program yang bertujuan untuk membantu siswa yang mengalami kesulitan atau keterlambatan dalam mencapai tujuan pembelajaran	13 14 15	12
7.	Kemampuan meningkatkan prestasi siswa	Kemampuan guru dalam membantu siswa meningkatkan prestasi akademiknya	16 17	13 14
8.	Kemampuan berkomunikasi	Kemampuan guru dalam berkomunikasi secara efektif terhadap siswa, orang tua dan rekan sejawat	18 19 20	15 16
9.	Kemampuan menggunakan teknologi	Kemampuan guru dalam menggunakan teknologi untuk mendukung proses belajar mengajar	21 22 23	17 18
10.	Kemampuan mengelola waktu	Kemampuan guru dalam mengelola waktu dengan efektif untuk mencapai tujuan pembelajaran	24 25	19 20

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

No	Indikator	Deskripsi	Item			
			Sebelum Validasi		Sesudah Validasi	
			Posi -tif	Nega -tif	Posi -tif	Nega -tif
1.	Kepuasan terhadap gaji yang diterima	Tingkat kepuasan guru terhadap jumlah gaji yang mereka terima	1 2	3	1 2	3
2.	Kepuasan terhadap promosi atau kesempatan untuk naik jabatan	Tingkat kepuasan guru terhadap kesempatan untuk meningkatkan karir dan jabatan mereka	4 5	6	4	5
3.	Kepuasan terhadap pengawasan dari pimpinan	Tingkat kepuasan guru terhadap gaya kepemimpinan dan pengawasan dari pimpinan sekolah	7 8	9	6	7
4.	Kepuasan terhadap dukungan rekan kerja	Tingkat kepuasan guru terhadap dukungan dan kerjasama dari rekan kerja mereka	10	11	8	
5.	Kepuasan terhadap pengembangan karir	Tingkat kepuasan guru terhadap kesempatan untuk mengembangkan karir dan kemampuan mereka	12 13		9 10	
6.	Kepuasan terhadap	Tingkat kepuasan guru	14 15		11 12	

No	Indikator	Deskripsi	Item			
			Sebelum Validasi		Sesudah Validasi	
			Posi -tif	Nega -tif	Posi -tif	Nega -tif
	kinerja individu	terhadap kinerja dan prestasi mereka sendiri				
7.	Kepuasan terhadap komunikasi	Tingkat kepuasan guru terhadap komunikasi yang efektif dan terbuka dengan pimpinan sekolah, rekan kerja, dan siswa	16 17 18		13 14	
8.	Kepuasan terhadap fasilitas sekolah	Tingkat kepuasan guru terhadap ketersediaan dan kualitas fasilitas sekolah	19 20		15 16	
9.	Kepuasan terhadap keamanan kerja	Tingkat kepuasan guru terhadap keamanan kerja di sekolah, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja	21 22		17 18	
10.	Kepuasan terhadap pengakuan dan penghargaan	Tingkat kepuasan guru terhadap pengakuan dan penghargaan yang mereka terima atas kinerja dan dedikasi mereka	23 24	25	19	20

Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Persepsi Diri

No	Indikator	Deskripsi	Item			
			Sebelum Validasi		Sesudah Validasi	
			Posi -tif	Nega -tif	Posi -tif	Nega -tif
1.	Percaya diri	Mampu menghadapi tantangan dan membuat keputusan yang tepat	1 2 3		1	
2.	Kemandirian	Mampu mengatur diri sendiri dan membuat keputusan tanpa pengaruh orang lain	4 5	6	2	3
3.	Kepuasan diri	Bangga dengan pencapaian diri sendiri	7 8		4 5	
4.	Kontrol diri	Mampu mengontrol emosi dan perilaku serta mengontrol keinginan dan kebutuhan	9 10 11		6 7 8	
5.	Kepribadian	Memiliki kepribadian yang unik dan memiliki nilai-nilai dan prinsip yang jelas	12 13		9 10	
6.	Kemampuan	Memiliki kemampuan dan pengetahuan yang memadai	14 15		11 12	
7.	Kesadaran diri	Memiliki kesadaran diri yang tinggi dan memiliki	16 17		13 14	

No	Indikator	Deskripsi	Item			
			Sebelum Validasi		Sesudah Validasi	
			Posi -tif	Nega -tif	Posi -tif	Nega -tif
		kemampuan untuk memahami diri sendiri				
8.	Kepercayaan pada kemampuan	Percaya diri dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki	18 19		15 16	
9.	Kemampuan menghadapi kegagalan	Mampu menghadapi kegagalan dan belajar dari kesalahan	20 21 22		17 18	
10.	Kemampuan mengembangkan diri	Mampu mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan	23 24 25		19 20	

Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja

No	Indikator	Deskripsi	Item			
			Sebelum Validasi		Sesudah Validasi	
			Posi -tif	Nega -tif	Posi -tif	Nega -tif
1.	Kondisi fisik sekolah	Kondisi bangunan, ruangan, dan fasilitas sekolah yang memadai dan nyaman untuk mendukung proses belajar mengajar	1 2		1 2	

No	Indikator	Deskripsi	Item			
			Sebelum Validasi		Sesudah Validasi	
			Posi -tif	Nega -tif	Posi -tif	Nega -tif
2.	Iklm kerja	Suasana kerja yang positif, mendukung, dan memotivasi guru untuk bekerja dengan baik	3 4	5	3	
3.	Dukungan sosial	Dukungan dan kerja sama dari rekan guru, kepala sekolah, dan staf sekolah untuk membantu guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab	6 7 8		4 5 6	
4.	Kenyamanan kerja	Kondisi yang membuat karyawan merasa nyaman dan santai dalam melakukan pekerjaannya	9 10		7 8	
5.	Kebijakan sekolah	Kebijakan sekolah yang jelas, adil, dan mendukung untuk membantu guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab	11 12		9 10	
6.	Kualitas sumber daya manusia	Tingkat kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perilaku	13 14		11	

No	Indikator	Deskripsi	Item			
			Sebelum Validasi		Sesudah Validasi	
			Posi -tif	Nega -tif	Posi -tif	Nega -tif
		yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan				
7.	Partisipasi guru	Kesempatan bagi guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan pengembangan sekolah	15 16 17		12 13	
8.	Pengembangan karir	Kesempatan bagi guru untuk mengembangkan karir dan kemampuan mereka melalui pelatihan, workshop, dan lain-lain	18 19 20		14 15	
9.	Ketersediaan teknologi	Ketersediaan teknologi yang memadai untuk mendukung proses belajar mengajar	21 22 23		16 17	
10.	Budaya sekolah	Budaya sekolah yang positif, mendukung, dan memotivasi guru untuk bekerja dengan baik.	24 25		18	

F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk memperoleh instrumen yang valid dan reliabel dengan mempertimbangkan tingkat keabsahan, kehandalan dan sejauh mana

responden mampu memahami indikator pernyataan, maka dilakukan uji coba instrumen. Responden yang digunakan sebagai uji coba diambil dari luar sampel penelitian. Cara yang ditempuh adalah dengan memberikan angket kepada validator yang terdiri dari 2 dosen dan 3 kepala madrasah. Uji coba instrumen penelitian meliputi :

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.⁷⁸ Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat digunakan dengan cara mengkorelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.⁷⁹

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas Isi (*Content validity*). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau melalui *expert judgement* (penilaian ahli).⁸⁰

Validitas isi atau *content validity* memastikan bahwa pengukuran memasukkan sekumpulan item yang memadai dan mewakili yang mengungkap konsep. Semakin item skala mencerminkan kawasan atau keseluruhan konsep yang diukur, semakin besar validitas isi. Atau dengan kata lain, validitas isi merupakan fungsi seberapa baik dimensi dan elemen sebuah konsep yang telah digambarkan⁸¹

Jenis validitas isi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Validitas isi Aiken. Aiken merupakan rumusan untuk menghitung *content-validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari

⁷⁸ Abdurrahman, Muhidin dan Somantri, *Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), 24

⁷⁹ Ibid

⁸⁰ Sekaran, *Metode Penelitian Bisnis* (Jakarta : Salemba Empat, 2006)

⁸¹ Ibid

panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu item dari segi sejauh mana item tersebut mewakili konstruk yang diukur.

Rumus yang diajukan oleh Aiken adalah sebagai berikut:⁸²

$$V = \frac{\sum s}{n(c-1)}$$

Keterangan :

V = indeks validitas V Aiken

s = $r - l_o$

r = angka yang diberikan oleh validator

l_o = angka penilaian validitas terendah (misalnya 1)

c = angka penilaian validitas tertinggi (misalnya 4)

n = jumlah rater/validator

Kriteria penentuan valid atau tidaknya item adalah dengan membandingkan nilai V -hitung dengan V -tabel yakni nilai minimum indeks validitas isi berdasarkan banyaknya *rater* pada tabel V Aiken (V -hitung $>$ V -tabel). Karena banyaknya *rater* dalam penelitian adalah 5, dan banyaknya skala jawaban (*rating*) yang dibuat dalam lembar validasi adalah 4, maka maksimal indeks validitas isi berdasarkan tabel V Aiken adalah 0,87. Jika V -hitung lebih dari 0,87 maka keputusan valid, sedangkan jika V -hitung kurang dari 0,87 maka keputusan tidak valid. Dalam penghitungan validitas dengan rumus Aiken, peneliti menggunakan *software* Microsoft Excel.

Dalam uji validitas instrumen, peneliti memerlukan 5 validator yang terdiri dari 2 dosen dan 3 kepala madrasah. Sedangkan jumlah butir soal instrumen penelitian setiap variabel sebanyak 25 pernyataan. Adapun hasil perhitungan uji validitas instrumen dari ke-empat variabel dapat dilihat pada Tabel 3.7, Tabel 3.8, Tabel 3.9, dan Tabel 3.10 di bawah ini:

⁸² Aiken, "Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings" (*Educational and psychological measurement*, Vol. 45, No. 1, 1985), 131

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru

No. Soal	V-hitung	V-tabel	Keterangan
1.	0,93	0,87	valid
2.	0,93	0,87	valid
3.	0,93	0,87	valid
4.	0,93	0,87	valid
5.	0,93	0,87	valid
6.	0,93	0,87	valid
7.	0,80	0,87	tidak valid
8.	0,93	0,87	valid
9.	0,93	0,87	valid
10.	0,93	0,87	valid
11.	1,00	0,87	valid
12.	1,00	0,87	valid
13.	0,73	0,87	tidak valid
14.	0,80	0,87	tidak valid
15.	0,93	0,87	valid
16.	1,00	0,87	valid
17.	0,93	0,87	valid
18.	0,93	0,87	valid
19.	0,80	0,87	tidak valid
20.	1,00	0,87	valid
21.	0,93	0,87	valid
22.	0,93	0,87	valid
23.	0,87	0,87	tidak valid
24.	1,00	0,87	valid
25.	1,00	0,87	valid
Keputusan		Valid	20
		Tidak valid	5

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

No. Soal	V-hitung	V-tabel	Keterangan
1.	1,00	0,87	valid
2.	0,93	0,87	valid
3.	0,93	0,87	valid
4.	0,93	0,87	valid
5.	0,80	0,87	tidak valid
6.	0,93	0,87	valid
7.	0,93	0,87	valid
8.	0,80	0,87	tidak valid
9.	0,93	0,87	valid
10.	0,93	0,87	valid
11.	0,80	0,87	tidak valid
12.	0,93	0,87	valid
13.	0,93	0,87	valid
14.	0,93	0,87	valid
15.	0,93	0,87	valid
16.	0,67	0,87	tidak valid
17.	0,93	0,87	valid
18.	0,93	0,87	valid
19.	0,93	0,87	valid
20.	0,93	0,87	valid
21.	0,93	0,87	valid
22.	0,93	0,87	valid
23.	0,80	0,87	tidak valid
24.	0,93	0,87	valid
25.	0,93	0,87	valid
Keputusan		Valid	20
		Tidak valid	5

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Persepsi Diri

No. Soal	V-hitung	V-tabel	Keterangan
1.	0,73	0,87	tidak valid
2.	0,93	0,87	valid
3.	0,73	0,87	tidak valid
4.	0,93	0,87	valid
5.	0,67	0,87	tidak valid
6.	1,00	0,87	valid
7.	1,00	0,87	valid
8.	1,00	0,87	valid
9.	0,93	0,87	valid
10.	1,00	0,87	valid
11.	1,00	0,87	valid
12.	1,00	0,87	valid
13.	1,00	0,87	valid
14.	0,93	0,87	valid
15.	0,93	0,87	valid
16.	0,93	0,87	valid
17.	0,93	0,87	valid
18.	0,93	0,87	valid
19.	1,00	0,87	valid
20.	1,00	0,87	valid
21.	0,93	0,87	valid
22.	0,80	0,87	tidak valid
23.	0,80	0,87	tidak valid
24.	1,00	0,87	valid
25.	0,93	0,87	valid
Keputusan		Valid	20
		Tidak valid	5

Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

No. Soal	V-hitung	V-tabel	Keterangan
1.	0,93	0,87	valid
2.	0,93	0,87	valid
3.	0,80	0,87	tidak valid
4.	0,93	0,87	valid
5.	0,80	0,87	tidak valid
6.	0,93	0,87	valid
7.	1,00	0,87	valid
8.	1,00	0,87	valid
9.	0,93	0,87	valid
10.	0,93	0,87	valid
11.	0,93	0,87	valid
12.	0,93	0,87	valid
13.	0,73	0,87	tidak valid
14.	0,93	0,87	valid
15.	0,93	0,87	valid
16.	0,93	0,87	valid
17.	0,73	0,87	tidak valid
18.	0,93	0,87	valid
19.	0,93	0,87	valid
20.	0,73	0,87	tidak valid
21.	0,93	0,87	valid
22.	0,73	0,87	tidak valid
23.	0,93	0,87	valid
24.	0,80	0,87	tidak valid
25.	0,93	0,87	valid
Keputusan		Valid	18
		Tidak valid	7

2. Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan instrumen bertujuan untuk memastikan bahwa responden benar-benar memahami pernyataan dalam kuesioner penelitian sehingga tidak terjadi sebuah kesalahpahaman. Uji keterbacaan dilakukan terhadap tiga orang guru madrasah yang tidak diikutsertakan dalam sampel penelitian akan tetapi memiliki karakteristik yang hampir sama dengan sampel penelitian. Hasil uji keterbacaan item pernyataan pada instrumen dapat dipahami oleh tiga orang guru madrasah yang melakukan uji keterbacaan. Hasil uji keterbacaan pada penelitian ini dapat dilihat pada Lampiran Uji Keterbacaan halaman 142-144.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel.⁸³ Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan/pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap suatu pertanyaan/pernyataan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan/pernyataan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel.⁸⁴

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan uji reliabilitas Alpha Cronbach. Cronbach Alpha adalah uji reliabilitas yang mengukur tingkat korelasi antara item-item dalam suatu instrumen pengukuran. Item-item yang berkorelasi tinggi menunjukkan bahwa mereka mengukur aspek yang sama dari konstruk yang diukur.⁸⁵ Koefisien Cronbach Alpha berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan reliabilitas yang lebih tinggi.

⁸³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII* (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 26

⁸⁴ Ibid

⁸⁵ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2019), 41

Rumus Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:⁸⁶

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_t^2}{s_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas tes secara keseluruhan

n = Banyak item (butir angket)

$\sum s_t^2$ = Jumlah varians skor tiap item

s_t^2 = Varians skor total

Suatu variabel dikatakan reliabel apabila: hasil $r_{11} > 0.60$ = reliabel dan hasil $r_{11} < 0.60$ = tidak reliabel. Dalam penghitungannya, peneliti menggunakan *software* Microsoft Excel. Adapun hasil penghitungan reliabilitas instrumen dari ke-empat variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja Guru

Butir Angket/Item	Rater					Var Item
	1	2	3	4	5	
Butir-1	4	3	4	4	4	0,2
Butir-2	4	3	4	4	4	0,2
Butir-3	4	3	4	4	4	0,2
Butir-4	4	4	4	3	4	0,2
Butir-5	4	3	4	4	4	0,2
Butir-6	4	3	4	4	4	0,2
Butir-8	4	4	4	3	4	0,2
Butir-9	4	3	4	4	4	0,2
Butir-10	4	4	4	4	3	0,2
Butir-11	4	4	4	4	4	0
Butir-12	4	4	4	4	4	0
Butir-15	3	4	4	4	4	0,2
Butir-16	4	4	4	4	4	0
Butir-17	4	3	4	4	4	0,2
Butir-18	4	4	4	4	3	0,2
Butir-20	4	4	4	4	4	0
Butir-21	4	3	4	4	4	0,2
Butir-22	4	4	4	3	4	0,2
Butir-24	4	4	4	4	4	0
Butir-25	4	4	4	4	4	0
Jumlah	79	72	80	77	78	

⁸⁶ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2019), 41

Butir Angket/Item	Rater					Var Item
	1	2	3	4	5	
Jumlah Var Item	2,8					
Jumlah Var Total	9,7					
Reliabilitas	0,74878					

Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kepuasan Kerja

Butir Angket/Item	Rater					Var Item
	1	2	3	4	5	
Butir-1	4	4	4	4	4	0
Butir-2	4	3	4	4	4	0,2
Butir-3	4	4	4	3	4	0,2
Butir-4	4	4	3	4	4	0,2
Butir-6	4	3	4	4	4	0,2
Butir-7	4	3	4	4	4	0,2
Butir-9	4	3	4	4	4	0,2
Butir-10	3	4	4	4	4	0,2
Butir-12	4	3	4	4	4	0,2
Butir-13	4	4	3	4	4	0,2
Butir-14	4	3	4	4	4	0,2
Butir-15	4	4	3	4	4	0,2
Butir-17	4	4	4	4	3	0,2
Butir-18	4	3	4	4	4	0,2
Butir-19	4	4	4	3	4	0,2
Butir-20	4	3	4	4	4	0,2
Butir-21	4	4	4	3	4	0,2
Butir-22	4	4	3	4	4	0,2
Butir-24	4	3	4	4	4	0,2
Butir-25	4	4	4	3	4	0,2
Jumlah	79	71	76	76	79	
Jumlah Var Item	3,8					
Jumlah Var Total	10,7					
Reliabilitas	0,6788					

Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Persepsi Diri

Butir Angket/Item	Rater					Var Item
	1	2	3	4	5	
Butir-2	4	4	4	3	4	0,2
Butir-4	4	4	4	3	4	0,2
Butir-6	4	4	4	4	4	0

Butir Angket/Item	Rater					Var Item
	1	2	3	4	5	
Butir-7	4	4	4	4	4	0
Butir-8	4	4	4	4	4	0
Butir-9	4	4	4	3	4	0,2
Butir-10	4	4	4	4	4	0
Butir-11	4	4	4	4	4	0
Butir-12	4	4	4	4	4	0
Butir-13	4	4	4	4	4	0
Butir-14	4	3	4	4	4	0,2
Butir-15	4	4	4	3	4	0,2
Butir-16	4	4	4	3	4	0,2
Butir-17	4	3	4	4	4	0,2
Butir-18	4	4	4	3	4	0,2
Butir-19	4	4	4	4	4	0
Butir-20	4	4	4	4	4	0
Butir-21	4	4	4	3	4	0,2
Butir-24	4	4	4	4	4	0
Butir-25	4	4	4	3	4	0,2
Jumlah	80	78	80	72	80	
Jumlah Var Item	2					
Jumlah Var Total	12					
Reliabilitas	0,87719					

Tabel 3.14 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja

Butir Angket/Item	Rater					Var Item
	1	2	3	4	5	
Butir-1	4	4	4	3	4	0,2
Butir-2	3	4	4	4	4	0,2
Butir-4	4	4	4	3	4	0,2
Butir-6	4	4	4	3	4	0,2
Butir-7	4	4	4	4	4	0
Butir-8	4	4	4	4	4	0
Butir-9	4	3	4	4	4	0,2
Butir-10	4	4	4	4	3	0,2
Butir-11	4	4	4	3	4	0,2
Butir-12	3	4	4	4	4	0,2
Butir-14	4	4	4	3	4	0,2
Butir-15	4	4	4	3	4	0,2
Butir-16	4	4	4	3	4	0,2

Butir Angket/Item	Rater					Var Item
	1	2	3	4	5	
Butir-18	4	3	4	4	4	0,2
Butir-19	4	3	4	4	4	0,2
Butir-21	4	4	4	3	4	0,2
Butir-23	4	4	4	3	4	0,2
Butir-25	3	4	4	4	4	0,2
Jumlah	69	69	72	63	71	
Jumlah Var Item	3,2					
Jumlah Var Total	12,2					
Reliabilitas	0,7811					

Berdasarkan pada tabel hasil Reliabilitas instrumen di atas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Guru memiliki nilai $0,74 > 0,60$ = reliabel, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai $0,67 > 0,60$ = reliabel, variabel Persepsi Diri memiliki nilai $0,87 > 0,60$ = reliabel, dan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $0,78 > 0,60$ = reliabel. Jadi, semua variabel dalam penelitian ini adalah Reliabel.

G. Teknik Analisis Data

Untuk mendeskripsikan data setiap variabel penelitian digunakan statistik deskriptif. Penggunaan statistik deskriptif bertujuan untuk mencari skor tertinggi, terendah, mean, median, modus dan standar deviasi serta uji kecenderungan data setiap variabel.

Sebelum melakukan uji hipotesis, data yang telah diinput akan diuji terlebih dahulu menggunakan uji asumsi klasik guna mengetahui apakah data tersebut telah memenuhi asumsi-asumsi dasar. Agar memiliki regresi yang baik harus memenuhi uji – uji asumsi yang disyaratkan yaitu: uji asumsi normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan linieritas.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Apabila nilai residual tidak mengikuti distribusi normal

maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.⁸⁷ Dasar pengambilan uji normalitas data dalam penelitian ini yakni dengan Uji normalitas non-parametik Kolmogorov-Smirnov (K-S) merupakan salah satu cara untuk menguji normalitas residual. Uji (K-S) dilakukan dengan membuat hipotesis:

H_0 : jika nilai signifikansi $> 0,05$ residual berdistribusi normal.

H_1 : jika nilai signifikansi $< 0,05$ data residual berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kolerasi antara variabel bebas (Independen). Jika antar variabel independen saling berkolerasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal sehingga tidak bisa diuji menggunakan model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel independen dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Dengan hipotesis sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolinearitas diantara variabel independent.
- 2) Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinieritas diantara variabel independent.⁸⁸

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian residual dari satu pengamat kepengamat lain.⁸⁹ Jika varian dan residual dari satu pengamat ke pengamat yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, dan jika varian berbeda disebut

⁸⁷ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2019), 41

⁸⁸ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII* (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 33

⁸⁹ Ibid

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser. Uji hetereskedastisitas dengan menggunakan uji glejser yaitu dengan melihat nilai sig dari variabel bebasnya dan uji glejser variabel dependennya menggunakan abs, dengan ketentuan sebagai berikut:⁹⁰

- 1) Apabila pada uji t untuk variabel bebas nilai sig < 0,05 (5%) maka dapat dipastikan terdapat heteroskedastisitas.
- 2) Apabila pada uji t untuk variabel bebas nilai sig $\geq$ 0,05 (5%) maka dapat dipastikan tidak terdapat heteroskedastisitas.⁹¹

d. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat muncul karena pengamatan yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain.⁹² Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas pada satu observasi ke observasi lainnya. Untuk model regresi yang baik adalah pada model regresi yang bebas dari autokolerasi. Untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan autokorelasi yaitu dengan menggunakan uji autokorelasi. Metode uji autokorelasi sering digunakan dengan Durbin-Watson (uji DW). Kriteria penelitian ini dalam pengambilan keputusan yaitu:⁹³

- 1) $DU < DW < 4-DU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokerelasi.
- 2) $DW < DL < 4-DL$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi autokerelasi.
- 3) $DL < DW < DU$ atau $4-DL$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan tidak pasti.

⁹⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 35

⁹¹ Ibid, 36

⁹² Ibid

⁹³ Ibid, 37

e. Uji Linearitas

Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan.⁹⁴ Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Deviation from Linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan *Deviation from Linearity* > 0.05.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).⁹⁵ Analisis regresi sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Pada regresi sederhana biasanya data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio.

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya.⁹⁶ Pada analisis regresi suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent variable*, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terkait atau *dependent variable*. Jika persamaan regresi hanya terdapat satu variabel bebas dengan satu variabel terkait, maka disebut dengan persamaan regresi sederhana. Jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut dengan persamaan regresi berganda. Pada regresi

⁹⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 38

⁹⁵ Ibid, 41

⁹⁶ Ibid

sederhana kita dapat mengetahui berapa besar perubahan dari variabel bebas dapat mempengaruhi suatu variabel terkait.

Variabel yang mempengaruhi disebut dengan berbagai istilah yaitu: variabel independen, variabel bebas, variabel penjelas, variabel eksplanatorik, atau variabel X karena dalam grafik sering digambar sebagai absis atau sumbu X. Variabel yang dipengaruhi dikenal sebagai variabel dependen, variabel terikat, atau variabel Y. Kedua variabel ini merupakan variabel acak (*random*), namun variabel yang dipengaruhi harus selalu variabel acak.

Prinsip dasar pada persamaan regresi sederhana adalah bahwa antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) harus memiliki sifat hubungan sebab akibat atau hubungan kausalitas, berdasarkan teori, dari hasil penelitian sebelumnya, atau juga yang didasarkan dari penjelasan logis tertentu.

Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

x = Variabel independent

α = Konstanta (nilai dari Y apabila $x = 0$)

β = Koefisien regresi pada variabel X

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.⁹⁷ Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan

⁹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV, 2017), 44

perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan.⁹⁸

Dalam melakukan analisis data, diperlukan data yang akurat dan dapat dipercaya sehingga nantinya dapat dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Analisis data yang dilakukan oleh peneliti dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 26 sebagai alat untuk meregresikan model yang telah dirumuskan.

Rumus regresi berganda sebagai berikut :⁹⁹

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

Keterangan:

Y : Kinerja Guru
X1 : Persepsi Diri
X2 : Lingkungan Kerja
X3 : Kepuasan Kerja
a : Konstanta
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Regresi
e : error

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kasual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.¹⁰⁰ Menurut Sugiyono, analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya.¹⁰¹ Analisis jalur digunakan dengan

⁹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV, 2017), 44

⁹⁹ Ibid

¹⁰⁰ Imam Ghazali, *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 68

¹⁰¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV, 2017), 70

menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel perantara.

Analisis jalur dikembangkan sebagai metode untuk mempelajari pengaruh (*effect*) secara langsung (*direct effect*) dan secara tidak langsung (*indirect effect*) dari variabel bebas terhadap variabel tergantung.¹⁰²

Pengaruh langsung (*direct effect*) menunjukkan perubahan langsung pada variabel terikat dengan standar deviasi untuk setiap kenaikan satu simpangan baku pada variabel bebas sambil mengendalikan efek variabel independen yang lain. Sedangkan pengaruh tidak langsung (*Indirect effect*) merupakan pengaruh tidak langsung dari variabel bebas yang merupakan efek yang dimediasi. Hal tersebut menunjukkan perubahan tidak langsung dalam dependen variabel dengan standar deviasi untuk setiap kenaikan dari satu standar deviasi di independen variabel, sambil mengendalikan efek dari variabel bebas lainnya.¹⁰³

Pada analisis jalur, digunakan alat bantu berupa diagram jalur. Diagram jalur merupakan alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel independen, dependen dan mediator. Model diagram jalur dibuat berdasarkan variabel yang diteliti, dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah Persepsi Diri (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), serta jumlah Kinerja Guru (Y). Diagram jalur dalam penelitian ini bisa dilihat juga pada bab kerangka pikir.

¹⁰² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV, 2017), 70

¹⁰³ Hooshang Nayeibi, *Path analysis: Advanced Statistics for Testing Assumed Causal Relationships*. Multiple Regression Analysis Path Analysis Logistic Regression Analysis, 2020), 55

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskriptif Statistik

1. Data Sampel Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada responden yang berhasil ditemui. Kuesioner dibagikan dengan cara menemui responden langsung kepada guru di Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko Ponorogo yang terdiri 53 guru. Dari data pengolahan kuesioner diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.1 Penyebaran dan Pengambilan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	53	100%
Kuesioner yang kembali	53	100%
Kuesioner yang digunakan	53	100%
Kuesioner yang tidak digunakan	0	0%

Dari data di atas diketahui bahwa penyebaran kuesioner pada penelitian ini adalah sebanyak 53 dan kuesioner yang kembali adalah sebanyak 53 (100%). Kemudian kuesioner yang bisa digunakan sebanyak 53 (100%). Semua kuesioner digunakan sehingga persentase kuesioner yang tidak digunakan adalah 0%.

2. Karakteristik Profil Responden

Objek dalam penelitian ini adalah guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo. Responden-responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik-karakteristik penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	21	40%
Perempuan	32	60%
Total	53	100%

Berdasarkan dari data yang diperoleh, jumlah responden dengan total 53 responden di mana responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 (40%) sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 (60%).

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	49	92%
S2	2	4%
S3	2	4%
Total	53	100%

Berdasarkan dari data yang diperoleh, jumlah responden dengan total 53 responden di mana responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 49 (92%), S2 berjumlah 2 (4%) dan S3 berjumlah 2 (4%).

4. Kategori Variabel

Skor data angket yang telah diberikan kepada responden dapat dilihat pada Lampiran 8 Data Angket halaman 153-161. Deskripsi data yang disajikan menginformasikan rata-rata (mean), modus, median, varians, standar deviasi, skor maksimum dan skor minimum. Selanjutnya setiap skor angket pada masing-masing variabel akan dikategorikan ke dalam kategori tinggi, sedang dan rendah.

a. Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil pengolahan data menunjukkan untuk variabel kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko Ponorogo memiliki nilai rata-rata atau mean = 62,42; modus = 63; median = 63; varians = 16,52; standar deviasi = 4,06; skor maksimum = 69; dan skor minimum = 51.

Selanjutnya, untuk mengkategorikan tingkatan kinerja guru ke dalam kategori tinggi, sedang, maupun rendah, maka dibuat pengelompokan dengan menggunakan rumus:

- 1) Termasuk kategori baik apabila skor $> Mx + SDx$

2) Termasuk kategori cukup baik apabila skor antara $Mx - SDx$ sampai dengan $Mx + SDx$

3) Termasuk kategori kurang baik apabila skor $< Mx - SDx$

Untuk penghitungannya adalah sebagai berikut:

1) $Mx + SDx$

$$62,42 + 4,06 = 66,48 \approx 66$$

2) $Mx - SDx$

$$62,42 - 4,06 = 58,36 \approx 58$$

Gambaran tentang kategori skor angket variabel kinerja guru di Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko Ponorogo disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Persentase dan Kategori Variabel Kinerja Guru

Interval	Kategori	f	%
>66	Tinggi	16	30%
58-66	Sedang	37	70%
<58	Rendah	0	0%
Total		53	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 di atas dapat dijabarkan data variabel kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo menunjukkan 30% guru memiliki kinerja "tinggi", 70% guru memiliki kinerja "sedang", dan 0% guru atau tidak ada guru yang memiliki kinerja "rendah".

b. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengolahan data menunjukkan untuk variabel kepuasan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko Ponorogo memiliki nilai rata-rata atau mean = 63,43; modus = 60; median = 63; varians = 10,44; standar deviasi = 3,23; skor maksimum = 70; dan skor minimum = 57.

Selanjutnya, untuk mengkategorikan tingkatan kepuasan kerja ke dalam kategori tinggi, sedang, maupun rendah, maka dibuat pengelompokan dengan menggunakan rumus:

1) Termasuk kategori baik apabila skor $> Mx + SDx$

2) Termasuk kategori cukup baik apabila skor antara $Mx - SDx$ sampai dengan $Mx + SDx$

3) Termasuk kategori kurang baik apabila skor $< Mx - SDx$

Untuk penghitungannya adalah sebagai berikut:

1) $Mx + SDx$

$$63,43 + 3,23 = 66,66 \approx 67$$

2) $Mx - SDx$

$$63,43 - 3,23 = 60,20 \approx 60$$

Gambaran tentang kategori skor angket variabel kepuasan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko Ponorogo disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5

Persentase dan Kategori Variabel Kepuasan Kerja

Interval	Kategori	f	%
>67	Tinggi	7	13%
60-67	Sedang	37	70%
<60	Rendah	9	17%
Total		53	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 di atas dapat dijabarkan data variabel kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko Ponorogo menunjukkan 13% guru memiliki kepuasan kerja "tinggi", 70% guru memiliki kepuasan kerja "sedang", dan 17% guru memiliki kepuasan kerja "rendah".

c. Variabel Persepsi Diri (X1)

Hasil pengolahan data menunjukkan untuk variabel persepsi diri guru di Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko Ponorogo memiliki nilai rata-rata atau mean = 61,19; modus = 61; median = 61; varians = 27,08; standar deviasi = 5,20; skor maksimum = 71; dan skor minimum = 51.

Selanjutnya, untuk mengkategorikan tingkatan persepsi diri ke dalam kategori tinggi, sedang, maupun rendah, maka dibuat pengelompokan dengan menggunakan rumus:

- 1) Termasuk kategori baik apabila skor $> Mx + SDx$
- 2) Termasuk kategori cukup baik apabila skor antara $Mx - SDx$ sampai dengan $Mx + SDx$
- 3) Termasuk kategori kurang baik apabila skor $< Mx - SDx$

Untuk penghitungannya adalah sebagai berikut:

- 1) $Mx + SDx$

$$61,19 + 5,20 = 66,39 \approx 66$$

- 2) $Mx - SDx$

$$61,19 - 5,20 = 55,99 \approx 56$$

Gambaran tentang kategori skor angket variabel persepsi diri guru di Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko Ponorogo disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Persentase dan Kategori Variabel Persepsi Diri

Interval	Kategori	f	%
>66	Tinggi	0	0%
56-66	Sedang	43	81%
<56	Rendah	10	19%
Total		53	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.7 di atas dapat dijabarkan data variabel persepsi diri guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo menunjukkan 0% guru memiliki persepsi diri "tinggi", 43% guru memiliki persepsi diri "sedang", dan 10% guru memiliki persepsi diri "rendah".

d. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil pengolahan data menunjukkan untuk variabel lingkungan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko Ponorogo memiliki nilai rata-rata atau mean = 58,04; modus = 54; median = 56; varians = 38,96; standar deviasi = 6,24; skor maksimum = 71; dan skor minimum = 50.

Selanjutnya, untuk mengkategorikan tingkatan lingkungan kerja guru ke dalam kategori tinggi, sedang, maupun rendah, maka dibuat pengelompokan dengan menggunakan rumus:

- 1) Termasuk kategori baik apabila skor $> Mx + SDx$
- 2) Termasuk kategori cukup baik apabila skor antara $Mx - SDx$ sampai dengan $Mx + SDx$
- 3) Termasuk kategori kurang baik apabila skor $< Mx - SDx$

Untuk penghitungannya adalah sebagai berikut:

- 1) $Mx + SDx$

$$58,04 + 6,24 = 64,28 \approx 64$$

- 2) $Mx - SDx$

$$58,04 - 6,24 = 51,80 \approx 52$$

Gambaran tentang kategori skor angket variabel lingkungan kerja guru di Yayasan Pendidikan Islam As Salam Sooko Ponorogo disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Persentase dan Kategori Variabel Lingkungan Kerja

Interval	Kategori	f	%
>64	Tinggi	6	11%
52-64	Sedang	39	74%
<52	Rendah	8	15%
Total		53	100

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 di atas dapat dijabarkan data variabel lingkungan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo menunjukkan 11% guru merasakan lingkungan kerja yang sangat baik dengan kategori "tinggi", 39% guru merasakan lingkungan kerja yang baik dengan kategori "sedang", dan 8% guru merasakan lingkungan kerja yang kurang baik dengan kategori "rendah".

B. Inferensial Statistik

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang

baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Jika $\text{sig} > \alpha$ maka H_0 diterima, yang artinya residual berdistribusi normal.

Model I (Persepsi Diri X1 dan Lingkungan Kerja X2 terhadap Kepuasan Kerja Z)

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Model I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12173877
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.090
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa nilai Unstandardized Asymp.Sig 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal atau uji normalitas terpenuhi. Hal ini berarti bahwa residual menyebar secara normal. Maksudnya adalah sebaran data merata sehingga dapat mewakili populasi karena pada dasarnya dalam statistik, karakteristik dan sifat populasi hendaknya bersifat normal.

Model I (Persepsi Diri X1, Lingkungan Kerja X2 dan Kepuasan Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y)

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Model II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.01775139
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.050

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Negative	.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan data pada Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai Unstandardized Asymp.Sig 0,200 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal atau uji normalitas terpenuhi. Hal ini berarti bahwa residual menyebar secara normal. Maksudnya adalah sebaran data merata sehingga dapat mewakili populasi karena pada dasarnya dalam statistik, karakteristik dan sifat populasi hendaknya bersifat normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi tinggi di antara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap terikatnya menjadi terganggu. Alat yang digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah dengan Variance Inflation Factor (VIF). Jika $VIF < 10$ maka diterima H_0 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Model I (Persepsi Diri X1 dan Lingkungan Kerja X2 terhadap Kepuasan Kerja Z)

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas Model I

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Persepsi Diri	.955	1.047
	Lingkungan Kerja	.955	1.047
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai VIF variabel persepsi diri dan lingkungan kerja sebesar 1,047 yang mana nilai tersebut < 10 ($1,047 < 10$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga dapat diartikan bahwa tidak adanya hubungan linier antar variabel independen dalam regresi, karena jika terdapat hubungan antara variabel independen akan timbul masalah kolinieritas sempurna yang tidak mungkin akan diperoleh pendugaan koefisien parameter regresinya.

Model II (Persepsi Diri X1 dan Lingkungan Kerja X2 terhadap Kepuasan Kerja Z)

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas Model II

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Persepsi Diri	.950	1.053
	Lingkungan Kerja	.891	1.122
	Kepuasan Kerja	.933	1.072
a. Dependent Variable: Kinerja Guru			

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui bahwa nilai VIF variabel persepsi diri sebesar $1,053 < 10$, variabel lingkungan kerja sebesar $1,122 < 10$ dan variabel kepuasan kerja $1,072 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, serta dapat diartikan bahwa tidak adanya hubungan linier antar variabel independen dalam regresi, karena jika terdapat hubungan antara variabel independen akan timbul masalah kolinieritas sempurna yang tidak mungkin akan diperoleh pendugaan koefisien parameter regresinya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan model regresi yang memenuhi persyaratan ketika terdapat kesamaan varians dari residual satu ke pengamatan lain. Uji statistik yang dapat digunakan

adalah uji Glejser. Jika nilai $\text{sig} > \alpha$ maka diterima H_0 yang artinya varian residual homogen atau tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.

Model I (Persepsi Diri X1 dan Lingkungan Kerja X2 terhadap Kepuasan Kerja Z)

Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model I

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	44.430	.000
	Persepsi Diri	.454	.652
	Lingkungan Kerja	1.871	.067
a. Dependent Variable: Abs_Res1			

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas diperoleh data bahwa nilai signifikansi variabel persepsi diri ($0,652 > 0,05$), dan lingkungan kerja ($0,067 > 0,05$). Sehingga hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima yang berarti bahwa tidak terjadi kasus heteroskedastisitas atau uji heteroskedastisitas terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, yang mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

Model II (Persepsi Diri X1, Lingkungan Kerja X2 dan Kepuasan Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y)

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Model II

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1.327	.191
	Persepsi Diri	.194	.847
	Lingkungan Kerja	1.613	.113
	Kepuasan Kerja	1.281	.206
a. Dependent Variable: Abs_Res2			

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas diperoleh data bahwa nilai signifikansi variabel persepsi diri ($0,847 > 0,05$), lingkungan kerja ($0,113 > 0,05$) dan kepuasan kerja ($0,206 > 0,05$). Sehingga hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima yang berarti bahwa tidak terjadi kasus heteroskedastisitas atau uji heteroskedastisitas terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, yang mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menggunakan model Durbin-Watson (uji DW). Jika $dU < dw < 4-dU$ maka H_0 diterima yang berarti tidak terjadi korelasi antar residual.

Model I (Persepsi Diri X1 dan Lingkungan Kerja X2 terhadap Kepuasan Kerja Z)

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi Model I

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.458 ^a	.267	.129	2.184	1.779
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Persepsi Diri					
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Berdasarkan hasil Tabel di atas, maka dapat diketahui besarnya nilai $dw = 1,779$; $n = 53$; $k = 2$; $dU = 1,635$ dan $4-dU = 2,365$. Sehingga diperoleh data $1,635 < 1,779 < 2,365$ ($dU > dw < 4-dU$) sehingga H_0 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi atau uji autokorelasi terpenuhi. Maksudnya adalah variabel yang ada dalam model tidak terdapat kasus autokorelasi.

Model II (Persepsi Diri X1, Lingkungan Kerja X2 dan Kepuasan Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y)

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi Model II

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.451 ^a	.223	.137	2.139	1.960
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Persepsi Diri, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Berdasarkan hasil Tabel di atas, maka dapat diketahui besarnya nilai $dw = 1,960$; $n = 53$; $k = 3$; $dU = 1,678$ dan $4-dU = 2,322$. Sehingga diperoleh data $1,678 < 1,960 < 2,322$ ($dU > dw < 4-dU$) sehingga H_0 diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi atau uji autokorelasi terpenuhi. Maksudnya adalah variabel yang ada dalam model tidak terdapat kasus autokorelasi.

e. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Jika Deviation from Linearity $> 0,05$ maka model berbentuk linier.

Model I (Persepsi Diri X1 dan Lingkungan Kerja X2 terhadap Kepuasan Kerja Z)

Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Model I

ANOVA Table			
			Sig.
Kepuasan Kerja * Persepsi Diri	Between Groups	(Combined)	.102
		Linearity	.902
		Deviation from Linearity	.081
Kepuasan Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	.642
		Linearity	.089
		Deviation from Linearity	.781

Berdasarkan data pada Tabel 4.16 di atas, hasil uji linieritas variabel persepsi diri diperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar $0.081 > 0.05$ dan variabel lingkungan kerja sebesar $0.781 > 0.05$. Maka antara variabel persepsi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang linier. Sehingga setiap perubahan yang terjadi pada variabel persepsi diri dan lingkungan kerja akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel kepuasan kerja.

Model II (Persepsi Diri X1, Lingkungan Kerja X2 dan Kepuasan Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y)

Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Model II

ANOVA Table			
			Sig.
Kinerja Guru Persepsi Diri *	Between Groups	(Combined)	.963
		Linearity	.809
		Deviation from Linearity	.949
Kinerja Guru Lingkungan Kerja *	Between Groups	(Combined)	.184
		Linearity	.371
		Deviation from Linearity	.170
Kinerja Guru Kepuasan Kerja *	Between Groups	(Combined)	.566
		Linearity	.667
		Deviation from Linearity	.504

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linieritas variabel persepsi diri diperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar $0.949 > 0.05$; variabel lingkungan kerja sebesar $0.170 > 0.05$ dan variabel kepuasan kerja sebesar $0.667 > 0.05$. Maka antara variabel persepsi diri, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru terdapat hubungan yang linier. Sehingga setiap perubahan yang terjadi pada variabel persepsi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel kinerja guru.

2. Uji Hipotesis dan Interpretasi

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan regresi dengan menggunakan satu variabel sebagai penaksir perubahan variabel tergantung atau proses menaksir sebuah fungsi hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Model I (Persepsi Diri X1 dan Lingkungan Kerja X2 terhadap Kepuasan Kerja Z)

Tabel 4.18

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Z

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	62.840	5.339		4.770	.033
Persepsi Diri	.010	.087	.016	8.112	.010

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 62,840 + 0,010 X1$$

- 1) Konstanta sebesar 62,840 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas persepsi diri sama dengan nol atau tetap maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 62,840.
- 2) Persepsi diri mempunyai koefisien regresi sebesar 0,010 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel persepsi diri (X1) terhadap kepuasan kerja (Z). Jika persepsi diri meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,010 artinya jika persepsi diri dinaikkan satu tingkat maka kepuasan kerja naik sebesar 0,010 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

Tabel 4.19**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Z**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	70.907	4.098		7.302
	Lingkungan Kerja	.129	.070	.249	11.834

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 70,907 + 0,129 X_2$$

- 1) Konstanta sebesar 70,907 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas lingkungan kerja sama dengan nol atau tetap maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 70,907.
- 2) Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,129 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X_2) kepuasan kerja (Z). Jika lingkungan kerja meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,129 artinya jika lingkungan kerja dinaikkan satu tingkat maka kepuasan kerja naik sebesar 0,129 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

Model II (Persepsi Diri X_1 , Lingkungan Kerja X_2 dan Kepuasan Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y)

Tabel 4.20**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana X_1 terhadap Y**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	64.203	6.711		5.567

Coefficients ^a						
	Persepsi Diri	.029	.109	.037	9.267	.010
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Berdasarkan Tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 64,203 + 0,029 X_1$$

- 1) Konstanta sebesar 64,203 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas persepsi diri sama dengan nol atau tetap maka kinerja guru akan meningkat sebesar 64,203.
- 2) Persepsi diri mempunyai koefisien regresi sebesar 0,029 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel persepsi diri (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Jika persepsi diri meningkat maka kinerja guru juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,029 artinya jika persepsi diri dinaikkan satu tingkat maka kinerja guru naik sebesar 0,029 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

Tabel 4.21

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.879	5.284		2.657	.400
	Lingkungan Kerja	.077	.091	.118	8.850	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Berdasarkan Tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 66,879 + 0,077 X_2$$

- 1) Konstanta sebesar 66,879 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas lingkungan kerja sama dengan nol atau tetap maka kinerja guru akan meningkat sebesar 66,879.

- 2) Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,077 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja guru juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,077 artinya jika lingkungan kerja dinaikkan satu tingkat maka kinerja guru naik sebesar 0,077 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap

Tabel 4.22

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Z terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.269	11.165		4.025	.665
	Kepuasan Kerja	.077	.176	.061	6.435	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 67,269 + 0,077 Z$$

- 1) Konstanta sebesar 67,269 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas kepuasan kerja sama dengan nol atau tetap maka kinerja guru akan meningkat sebesar 67,269.
- 2) Kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,077 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y). Jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja guru juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,077 artinya jika kepuasan kerja dinaikkan satu tingkat maka kinerja guru naik sebesar 0,077 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan.¹⁰⁴

Model I (Persepsi Diri X1 dan Lingkungan Kerja X2 terhadap Kepuasan Kerja Z)

Tabel 4.23

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda X1,X2 terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.637	20.047		8.351	.011
	Persepsi Diri	.145	.087	.372	.514	.040
	Lingkungan Kerja	.137	.072	.464	.488	.015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 18,637 + 0,145 X1 + 0,137 X2 + error$$

- 1) Konstanta sebesar 18,637 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas persepsi diri dan lingkungan kerja sama dengan nol atau tetap maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 18,637.
- 2) Persepsi diri mempunyai koefisien regresi sebesar 0,145 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel persepsi diri (X1) terhadap kepuasan kerja (Z).

¹⁰⁴ Dicky Saputra, "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatra Barat", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* ISSN 2086-5031 Vol. 8 No 1, (Januari 2017), 2-3.

Jika persepsi diri meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,145 artinya jika persepsi diri dinaikkan sebesar satu tingkat maka kepuasan kerja naik sebesar 1,045 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

- 3) Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,137 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z). Jika kepuasan kerja meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,137 artinya jika lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu tingkat maka kepuasan kerja naik sebesar 0,137 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap..

Model II (Persepsi Diri X1, Lingkungan Kerja X2 dan Kepuasan Kerja Z terhadap Kinerja Guru Y)

Tabel 4.24

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda X1,X2,Z terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.653	28.868		7.088	.010
	Persepsi Diri	.205	.113	.106	.441	.027
	Lingkungan Kerja	.192	.097	.141	.540	.032
	Kepuasan Kerja	.220	.184	.396	.455	.016
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Berdasarkan Tabel di atas dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 27,653 + 0,205 X1 + 0,192 X2 + 0,220 Z + error$$

- 1) Konstanta sebesar 27,653 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas persepsi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol atau tetap maka kinerja guru akan meningkat sebesar 27,653.
- 2) Persepsi diri mempunyai koefisien regresi sebesar 0,205 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel persepsi diri (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Jika persepsi diri meningkat maka kinerja guru juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,205 artinya jika persepsi diri dinaikkan sebesar satu tingkat maka kinerja guru naik sebesar 0,205 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.
- 3) Lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,192 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y). Jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja guru juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,192 artinya jika lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu tingkat maka kinerja guru naik sebesar 0,192 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.
- 4) Kepuasan kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,220 dengan arah positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y). Jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja guru juga meningkat. Nilai koefisien sebesar 0,220 artinya jika kepuasan kerja dinaikkan sebesar satu tingkat maka kinerja guru naik sebesar 0,220 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain tetap.

c. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur berguna untuk mengecek atau menguji kasual yang telah diteorikan dan bukan untuk menurunkan teori kasual tersebut. *Path analysis* digunakan untuk menganalisis pola

hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel. Suksesnya analisis jalur bergantung pada kuat tidaknya teori yang mendukung.¹⁰⁵

Model I (Persepsi Diri X1, Lingkungan Kerja X2 dan Kepuasan Kerja Z Terhadap Kinerja Guru Y)

Tabel 4.25 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.223	.137	2.139
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Persepsi Diri, Lingkungan Kerja				

Coefficients^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.653	8.868		.010
	Persepsi Diri	.205	.113	.106	.027
	Lingkungan Kerja	.192	.097	.141	.032
	Kepuasan Kerja	.220	.184	.396	.016
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Koefisien Jalur Model I (Persepsi Diri X1, Lingkungan Kerja X2 dan Kepuasan Kerja Z Terhadap Kinerja Guru Y) adalah sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,223, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y adalah sebesar 22,3% sementara sisanya 77,7% merupakan kontribusi dari

¹⁰⁵ Armos Neoloka, *Metode Penelitian dan Statiska* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016), 148.

variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1 - 0,223} = \mathbf{0,881}$

- 2) Mengacu pada output tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X1 = 0,027$; $X2 = 0,032$ dan $Z = 0,016$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I yakni variabel $X1$, $X2$ dan Z berpengaruh secara signifikan terhadap Y .

Model II (Persepsi Diri $X1$ dan Lingkungan Kerja $X2$ Terhadap Kepuasan Kerja Z)

Tabel 4.26 Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Model II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.267	.129	2.184
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Persepsi Diri				

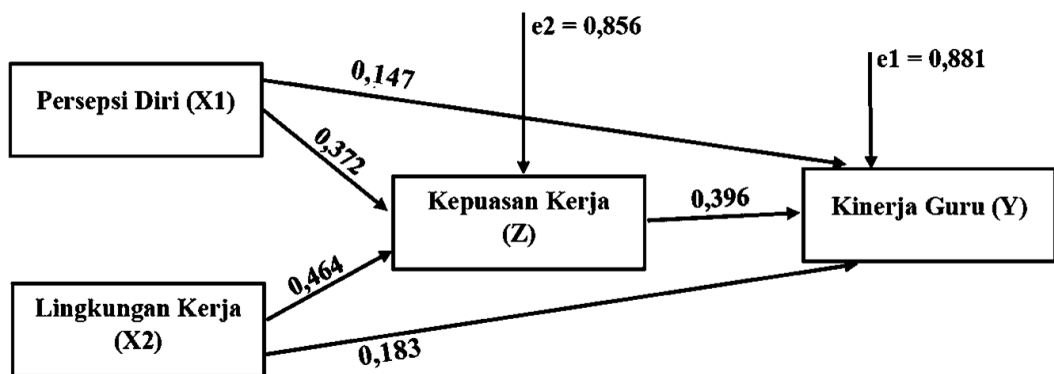
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	68.637	9.047		.011
	Persepsi Diri	.145	.087	.372	.040
	Lingkungan Kerja	.137	.072	.464	.015
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja					

Koefisien Jalur Model II (Persepsi Diri $X1$ dan Lingkungan Kerja $X2$ Terhadap Kepuasan Kerja Z) adalah sebagai berikut:

- 1) Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,267, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh $X1$ dan $X2$ terhadap Z adalah sebesar 26,7% sementara sisanya 73,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{(1 - 0,267)} = 0,856$

- 2) Mengacu pada output tabel Coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,040$ dan $X_2 = 0,015$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model II yakni X_1 dan X_2 berpengaruh secara signifikan terhadap Z .



Gambar 4.1 Hasil Baca Output SPSS *Path Analysis*

Hasil dari Analisis Jalur (*Path Analysis*) Model I dan II

- 1) Analisis pengaruh X_1 terhadap Y

Diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar $0,027 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa secara langsung terdapat pengaruh antara X_1 terhadap Y .

- 2) Analisis pengaruh X_2 terhadap Y

Diperoleh nilai signifikansi X_2 sebesar $0,032 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa secara langsung terdapat pengaruh antara X_2 terhadap Y .

- 3) Analisis pengaruh Z terhadap Y

Diperoleh nilai signifikansi Z sebesar $0,016 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa secara langsung terdapat pengaruh antara Z terhadap Y .

4) Analisis pengaruh X1 terhadap Z

Diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,040 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa secara langsung terdapat pengaruh antara X1 terhadap Z.

5) Analisis pengaruh X2 terhadap Z

Diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar $0,015 < 0,05$. Sehingga dapat diketahui bahwa secara langsung terdapat pengaruh antara X2 terhadap Z.

6) Analisis pengaruh X1 terhadap Y melalui Z

Pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,106. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z adalah perkalian antara nilai Beta X1 terhadap Z dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu: $0,372 \times 0,396 = 0,147$.

Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,106 + 0,147 = 0,253$.

Berdasarkan hasil penghitungan pada gambar 4.1 diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung ($0,106 < 0,147$), hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y. Sehingga dapat diketahui bahwa secara tidak langsung terdapat pengaruh antara X1 terhadap Y melalui Z.

7) Analisis pengaruh X2 terhadap Y melalui Z

Pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,141. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z adalah perkalian antara nilai Beta X2 terhadap Z dengan nilai Beta Z terhadap Y yaitu: $0,464 \times 0,396 = 0,183$.

Maka pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,141 + 0,183 = 0,324$.

Berdasarkan hasil penghitungan pada gambar 4.1 diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung ($0,141 < 0,183$), hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Z mempunyai pengaruh signifikan terhadap Y. Sehingga dapat diketahui bahwa secara tidak langsung terdapat pengaruh antara X2 terhadap Y melalui Z.

Setelah dilakukan analisis jalur terhadap keempat variabel yakni persepsi diri (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja (Z) dan kinerja guru (Y), selanjutnya adalah melakukan uji Hipotesis menggunakan Uji-t dan Uji F.

Uji-t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap terikat bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} pada masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

Kriteria uji-t adalah sebagai berikut:

Sign $t_{hitung} < 0,05$ = terdapat pengaruh yang signifikan.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = terdapat pengaruh yang signifikan.

Rumus mencari $t_{tabel} = \alpha/2 : n-k-1$

$$= 0,05/2 ; 53-2-1$$

$$= 0,025 ; 50 \text{ (di cek pada t tabel)}$$

Jadi, nilai t_{tabel} adalah 2,008

Tabel 4.27 Hasil Uji t Variabel X1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	64.203	6.711		5.567
	Persepsi Diri	.129	.109	.037	.010
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Berdasarkan pada Tabel 4.27 diatas, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh persepsi diri (X1) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,010 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 9,267 > 2,008$ yang artinya lebih besar dari t_{tabel} . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi diri terhadap kinerja guru.

Tabel 4.28 Hasil Uji t Variabel X2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66.879	5.284		2.657	.400
	Lingkungan Kerja	.177	.091	.118	8.850	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 8,850 > 2,008$ yang artinya lebih besar dari t_{tabel} . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 4.29 Hasil Uji t Variabel Z terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	67.269	11.165		4.025	.665
	Kepuasan Kerja	.187	.176	.061	6.435	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 6,453 > 2,008$ yang artinya lebih besar

dari t_{tabel} . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 4.30 Hasil Uji t Variabel X1 terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.840	5.339		4.770	.033
	Persepsi Diri	.110	.087	.016	8.112	.010
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh persepsi diri (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah $0,010 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 8,112 > 2,008$ yang artinya lebih besar dari t_{tabel} . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi diri terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.31 Hasil Uji t Variabel X2 terhadap Z

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.907	4.098		7.302	.010
	Lingkungan Kerja	.229	.070	.249	11.834	.000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{\text{hitung}} 11,834 > 2,008$ yang artinya lebih besar dari t_{tabel} . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Setelah dilakukan uji-t terhadap masing – masing variabel, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut memiliki pengaruh secara bersamaan atau

tidak. Uji hipotesis yang dilakukan adalah uji F. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui sebuah tafsiran parameter secara bersama-sama yang artinya seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama.¹⁰⁶

Model I (Persepsi Diri X1, Lingkungan Kerja X2 dan Kepuasan Kerja Z Terhadap Kinerja Guru Y)

Tabel 4.32 Hasil Uji F X1, X2, Z terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109.467	3	68.489	11.379	.009 ^b
	Residual	449.401	49	7.131		
	Total	558.868	52			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Persepsi Diri, Lingkungan Kerja						

Berdasarkan Tabel di atas, hasil pengujian uji F terlihat bahwa nilai uji F_{hitung} sebesar 11,379 sehingga nilai F_{hitung} diketahui F_{tabel} nya sebesar 2,78. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dikatakan variabel akan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat diambil kesimpulan F_{hitung} 11,379 > 2,78 maka persepsi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Model II (Persepsi Diri X1 dan Lingkungan Kerja X2 terhadap Kepuasan Kerja Z)

Tabel 4.33 Hasil Uji F X1, X2 terhadap Z

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.266	2	15.572	4.614	.017 ^b
	Residual	118.120	50	3.375		
	Total	154.386	52			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Persepsi Diri						

¹⁰⁶ Slamet Riyanto dan Aglis Adhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), 142-143.

Berdasarkan data pada Tabel 4.33 di atas, hasil pengujian uji F terlihat bahwa nilai uji F_{hitung} sebesar 4,614 sehingga nilai F_{hitung} diketahui F_{tabel} nya sebesar 3,17. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dikatakan variabel akan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat diambil kesimpulan $F_{hitung} 4,614 > 3,17$ maka persepsi diri dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

C. Pembahasan

1. Hasil Analisis Pengaruh Antara Persepsi Diri terhadap Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa persepsi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo dilakukan dengan Uji t. Berdasarkan tabel 4.28, diketahui bahwa koefisien regresi variabel persepsi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,129 atau 12,9%. Hal ini menggambarkan bahwa persepsi diri mempunyai nilai positif sehingga memiliki arti bahwa dengan memperbaiki persepsi diri maka akan meningkatkan kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa persepsi diri berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang telah dikemukakan oleh Setyati dan Cristantius (2019), bahwa persepsi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.¹⁰⁷

Penelitian ini dapat dijadikan pihak YPI As Salam Sooko dalam membuat strategi baru untuk meningkatkan kinerja guru melalui persepsi diri. Strategi tersebut dilakukan dengan membiasakan perilaku guru untuk memahami dirinya sendiri sehingga mereka bisa lebih percaya diri, bertanggungjawab serta senantiasa mengontrol diri agar kinerja guru menjadi lebih maksimal.

¹⁰⁷ Setyati, and Cristantius Dwiartmaja. "Analisis pengaruh persepsi diri, motivasi, dan konsep diri terhadap kinerja guru *near phase pension* di SMA Negeri 1 Semarang." *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 7.1 (2019).

2. Hasil Analisis Pengaruh Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo dilakukan dengan Uji t. Berdasarkan tabel 4.29, diketahui bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,177 atau 17,7% yang artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai positif sehingga memiliki arti bahwa dengan memperbaiki lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang telah dikemukakan oleh Harefa Darmawan (2020), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru, yang artinya 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.¹⁰⁸

Penelitian ini dapat dijadikan pihak YPI As Salam Sooko dalam membuat strategi baru untuk meningkatkan kinerja guru melalui lingkungan kerja. Strategi tersebut dilakukan dengan memperbaiki serta selalu menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja di sekitar madrasah agar kinerja guru dapat terpenuhi dengan optimal.

¹⁰⁸ Darmawan Harefa. "Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Education and Development* 8.3 (2020): 116.

3. Hasil Analisis Pengaruh Antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Untuk menguji hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo dilakukan dengan Uji t. Berdasarkan tabel 4.30, diketahui bahwa koefisien regresi variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,187 atau 18,7%. Hal ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja mempunyai nilai positif sehingga memiliki arti bahwa dengan memiliki kepuasan kerja yang maksimal maka akan meningkatkan kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang telah dikemukakan oleh Ratna Sari, dkk (2022) bahwa, terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang mengandung arti bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang akan membuat kinerja guru meningkat. Hal ini dapat dilihat bahwa semakin merasa nyaman dan guru merasa puas tentunya akan meningkatkan kinerja guru.¹⁰⁹

Penelitian ini dapat dijadikan pihak YPI As Salam Sooko dalam membuat strategi baru untuk meningkatkan kinerja guru melalui kepuasan kerja. Strategi tersebut dilakukan dengan menciptakan kepuasan kerja yang maksimal sehingga kinerja guru meningkat.

4. Hasil Analisis Pengaruh Antara Persepsi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menguji hipotesis keempat yang menyatakan bahwa persepsi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko Ponorogo dilakukan dengan Uji t. Berdasarkan tabel 4.31,

¹⁰⁹ Ratna Sari, Heni Fitri, Ekawarna Ekawarna, and Urip Sulistiyo. "Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru." *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4.1 (2022): 1204-1211.

diketahui bahwa koefisien regresi variabel persepsi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,110 atau 11,0%. Hal ini menggambarkan bahwa persepsi diri mempunyai nilai positif sehingga memiliki arti bahwa dengan memperbaiki persepsi diri maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa persepsi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang telah dikemukakan oleh Ameilia Ayuning Kuntiyassari dan Agustin Handayani (2019), bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara persepsi diri terhadap lingkungan kerja pada karyawan. Makin baik persepsi terhadap lingkungan kerja maka makin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan, begitu pula sebaliknya makin tidak baik persepsi terhadap lingkungan kerja maka makin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan.¹¹⁰

Penelitian ini dapat dijadikan pihak YPI As Salam Sooko dalam membuat strategi baru untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui persepsi diri. Strategi tersebut dilakukan dengan membiasakan perilaku guru untuk memahami dirinya sendiri sehingga mereka bisa lebih percaya diri, bertanggungjawab serta senantiasa mengontrol diri agar kepuasan kerja menjadi lebih maksimal.

5. Hasil Analisis Pengaruh Antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Untuk menguji hipotesis kelima yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di YPI As Salam Sooko Ponorogo dilakukan dengan Uji t. Berdasarkan tabel 4.32, diketahui bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar

¹¹⁰ Ameilia Ayuning Kuntiyassari and Agustin Handayani. "Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan Radio Jaringan Cipta Prima Pariwara Radionet Semarang." *Proyeksi* 9.2 (2019): 49-60.

0,229 atau 22,9%. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai positif sehingga memiliki arti bahwa dengan memperbaiki lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang telah dikemukakan oleh Ade Irma dan Muhammad Yusuf (2020), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.¹¹¹

Penelitian ini dapat dijadikan pihak YPI As Salam Sooko dalam membuat strategi baru untuk meningkatkan kepuasan kerja guru melalui lingkungan kerja. Strategi tersebut dilakukan dengan memperbaiki serta selalu menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja di sekitar madrasah agar kepuasan kerja menjadi lebih meningkat.

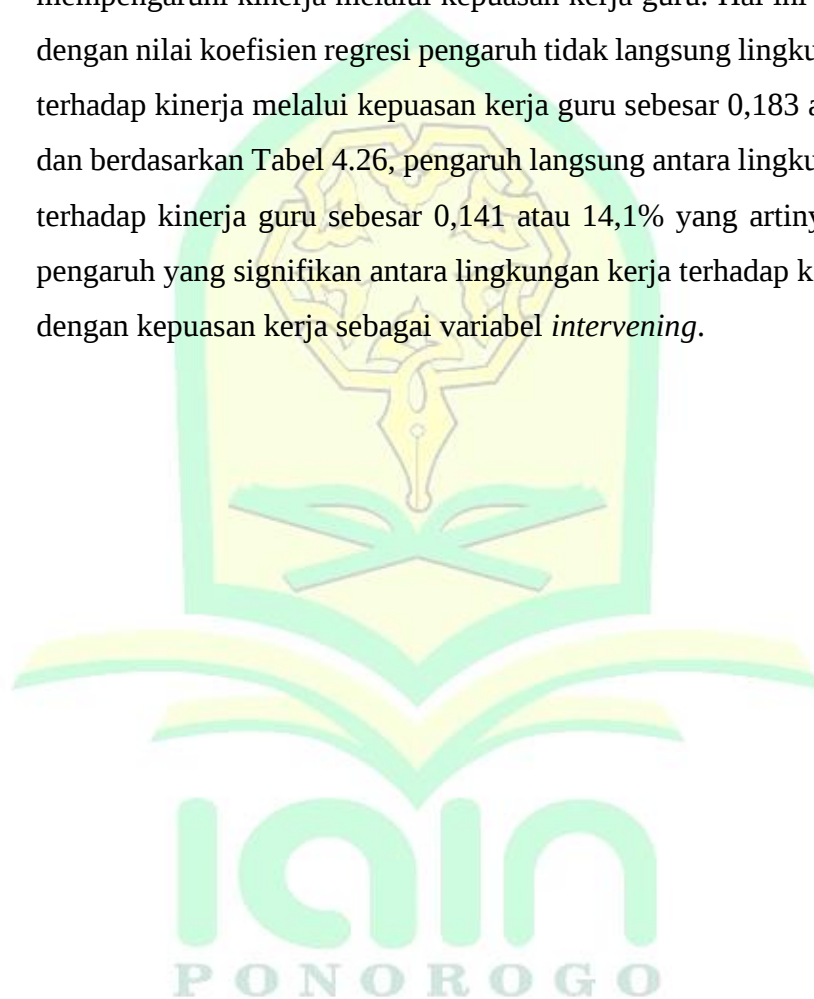
6. Hasil Analisis Pengaruh Antara Persepsi Diri terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja

Untuk menguji hipotesis keenam yang menyatakan bahwa persepsi diri mampu mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo dilakukan dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan Gambar 4.5, persepsi diri mampu mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung persepsi diri terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru sebesar 0,147 atau 14,7% dan berdasarkan Tabel 4.26, pengaruh langsung antara persepsi diri terhadap kinerja guru sebesar 0,106 atau 10,6% yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi diri terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

¹¹¹ Ade Irma, and Muhammad Yusuf. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai." *Jurnal Manajemen* 12.2 (2020): 253-258.

7. Hasil Analisis Pengaruh Antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja

Untuk menguji hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa lingkungan mampu mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo dilakukan dengan analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan Gambar 4.5, lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja guru sebesar 0,183 atau 18,3% dan berdasarkan Tabel 4.26, pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,141 atau 14,1% yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan uraian deskripsi data serta analisis data dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan pengaruh antara persepsi diri terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo sebesar 0,129. Nilai ini menunjukkan hubungan antara X1 dengan Y. Maka H01 ditolak artinya persepsi diri berpengaruh terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
2. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo sebesar 0,177. Nilai ini menunjukkan hubungan antara X2 dengan Y. Maka H02 ditolak artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
3. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo sebesar 0,187. Nilai ini menunjukkan hubungan antara Z dengan Y. Maka H03 ditolak artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
4. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan pengaruh antara persepsi diri terhadap kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo sebesar 0,110. Nilai ini menunjukkan hubungan antara X1 dengan Z. Maka H04 ditolak artinya persepsi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.
5. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo sebesar 0,229. Nilai ini menunjukkan hubungan antara X2 dengan Z. Maka H05 ditolak artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo.

6. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara persepsi diri terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung persepsi diri terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 0,147 dan pengaruh langsung antara persepsi diri terhadap kinerja guru sebesar 0,106 yang artinya H06 ditolak atau terdapat pengaruh antara persepsi diri terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru di YPI As Salam Sooko Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebesar 0,183 dan pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,141 yang artinya H07 ditolak atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

B. Saran

Dari Persepsi Diri, guru yang kurang memiliki persepsi diri yang baik berarti mereka kurang percaya diri dan tidak puas dengan hasil pekerjaan mereka yaitu melakukan kegiatan pembelajaran dengan peserta didik. Hal ini ditandai dengan hasil nilai peserta didik yang kurang memuaskan dan ketidakmampuan guru dalam meningkatkan prestasi peserta didik. Oleh karena itu, peneliti menyarankan kepada pihak instansi untuk mengadakan ataupun mengikutsertakan guru dan tenaga pendidik dalam kegiatan pelatihan, seminar ataupun *workshop* guna meningkatkan kemampuan dan mengembangkan kreativitas guru dalam melakukan pembelajaran agar guru lebih percaya diri dan memiliki persepsi diri yang positif tentang pekerjaannya. Jika guru memiliki persepsi diri yang positif, maka kepuasan kerja akan terpenuhi.

Dari Lingkungan Kerja, suasana kerja yang kurang kondusif, kondisi fisik madrasah yang kurang bersih dan rapi, kelas yang tidak memiliki AC, tata letak meja kerja guru yang berdekata mengakibatkan guru kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Sebuah instansi sebaiknya juga meningkatkan upaya manajemen waktu dalam mengelola lingkungan kerja seperti halnya melakukan gladiresik agar menciptakan lingkungan yang nyaman, dalam hal ini kepala madrasah harus terlibat dalam kegiatan mengelola lingkungan, maka akan terciptalah suatu organisasi dan keharmonisan dalam organisasi. Kepala madrasah pun harus mampu berkomunikasi dengan baik dengan para guru lainnya, dan memberikan motivasi untuk peningkatan kedisiplinan dalam bekerja. Jika guru merasakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, maka kepuasan kerja akan terpenuhi.

Dari Kepuasan Kerja, kepuasan kerja juga harus diperhatikan pihak instansi. Dalam meningkatkan sebuah kepuasan kerja guru dapat dilakukan dengan kesesuaian pemberian imbalan atas suatu pencapaian pekerjaan, kesesuaian mengenai gaji yang diberikan instansi sesuai dengan kompetensi, keahlian dalam pekerjaannya atau juga dengan memberikan kesempatan promosi bagi setiap guru yang berkinerja baik.

Oleh sebab itu, penulis memberikan masukan kepada pihak yang terkait dalam penelitian ini untuk memperhatikan hal-hal seperti hubungan antara kepala madrasah dan guru maupun hubungan antara sesama rekan kerja. Jika kepuasan kerja dimaksimalkan secara tepat akan meningkatkan kinerja baik dengan baik dan madrasah dapat menurunkan tingkat turnover karyawan (guru) yang tinggi.

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya guna mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain dan bagi kalangan akademisi penelitian ini nantinya diharapkan dapat digunakan untuk menambah pengetahuan, wawasan serta melengkapi literatur mengenai pengaruh persepsi diri dan lingkungan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdurahman, Muhidin dan Somantri. *Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2014.
- Aditya, Redia dan Lita Handayani Wulandari. *Kepuasan Kerja Guru*. Medan: USU Press, 2011.
- Afandi, Pandi. *Manajemen sumber daya manusia teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
- Al Muchtar, Suwarma. *Dasar penelitian kualitatif*. Bandung: Gelar Pustaka Mandiri, 2015.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2019.
- Basuki, Agus Tri dan Nano Prawoto. *Analisis Regresi*. Jakarta: PT RajaGrafindo, 2017.
- Darajat dan Abduljabar. *Aplikasi Statistika dalam Penjas*. Bandung: Bintang Warli Artika, 2014.
- Desmita, Desmita. *Psikologi Perkembangan Peserta Didik (Pandua Bagi Orang Tua dan Guru Dalam Memahami Psikologi Anak Usia SD, SMP dan SMA)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Handayani, Ririn. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2020.
- Iskandar, Iskandar. *Metodologi Peneltian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta : GP Press, 2018.
- Kurniawan, Agung Widhi and Zarah Puspitaningtyas, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016.
- Luthan, Fred. *Perilaku Organisasi 10th Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2006.
- Moore, Cora dan Miss Patricia Oosthuizen. *Teori konsep diri Carl Rogers: Teori Kepribadian*. 1997.
- Nayebi, Hooshang. *Path Analysis: Advanced Statistics for Testing Assumed Causal Relationships*. Multiple Regression Analysis Path Analysis Logistic Regression Analysis, 2020.

- Neoloka, Armos. *Metode Penelitian dan Statiska*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2016.
- Nitisemito, Nitisemito. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas*. Ghalia, 2012.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Adhita Hatmawan. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020.
- Rorimpandey, Widdy. *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahlimedia Book, 2020.
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: Nimas Multima, 2006.
- Sekaran, Sekaran. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat, 2006.
- Setyaningsih, Sri. *Analisis Jalur (Path Analysis) & Metode SITOREM*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Sugiyono, Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta CV, 2017.
- Sugiyono, Sugiyono. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2019.
- Supardi, Supardi. *Kinerja Guru: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. *Peneltian Kuantitatif: Sebuah Pengantar*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Triatna, Cepi. *Perilaku organisasi dalam pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015.
- Walgito, Bimo. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi, 2011.
- Yamin, Martinis dan Maisah. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2010.

Jurnal:

- Aiken, "Three Coefficients for Analyzing the Reliability and Validity of Ratings". *Educational and Psychological Measurement* Vol. 45 No. 1 1985.
- Elfita, Rifa. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi". *Jurnal AL-HIKMAH*, Vol. 1 No. 1 2019.
- Fitriani, Dewi, J. E. H. J. FoEh, and Henny A. Manafe. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)". *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* Vol. 3 No. 2 2022.

- Harefa, Darmawan. "Pengaruh Persepsi Guru IPA Fisika atas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Nias Selatan". *Jurnal Education and Development* Vol. 8 No. 3 2020.
- Indrasari, Nendy, and Dadang Purwo. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Guru SMK Yapalis Krian Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* Vol. 6 No. 3 2024.
- Irma, Ade and Muhammad Yusuf. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai". *Jurnal Manajemen* Vol. 12 No. 2 2020.
- Kuntyassari, Ameilia Ayuning and Agustin Handayani. "Hubungan Antara Persepsi terhadap Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Radio Jaringan Cipta Prima Pariwara Radionet Semarang". *Proyeksi* Vol. 9 No. 2 2019.
- Liu, Y., Wang, W., & Liu, J. "Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (W_ICTs) yang Terkait dengan Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Guru Taman Kanak-Kanak: Model Mediasi yang Dimoderasi. *Acta Psychologica* Vol. 23 No. 7 2023.
- M, Zaki and Saiman, "Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik dalam Pengujian Hipotesis Penelitian". *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* Vol. 4 No. 2 2021.
- Mgaiwa, Samson John. "Kepuasan Kerja Akademisi dalam Pendidikan Tinggi di Tanzania: Peran Lingkungan Kerja yang Dirasakan". *Social Sciences & Humanities Open* Vo. 4 No. 1 2021.
- Nabawi, Rizal. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 2 No. 2 2019.
- Nugraha, Andika Pramana. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru". *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* Vol. 8 No. 2 2020.
- Nugraha, Muhammad Fadli. "Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Singosari Delitua". *Jurnal Diversita* Vol. 5 No. 1 2019.
- Pozas, Marcela, Verena LetzelAlt and Susanne Schwab, "Pengaruh Pengajaran yang Berbeda Terhadap Stres Guru dan Kepuasan Kerja" *Pengajaran dan Pendidikan Guru* Vol. 12 No. 2 2023.
- Rahmanto, Abdul, and Edward Efendi Silalahi. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMP Negeri 22 Kota Bekasi". *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi* Vol. 2 No. 6 2023.
- Ramdhona, Teten Syahrul, Kusuma Agdhi Rahwana, dan Arga Sutrisna. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Guru". *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan* Vol. 2 No. 2 2022.

Sari, Ratna, et al. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru". *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* Vol. 4 No. 1 2022.

Saud, Udin dan Saefuddin, *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta, 2009.

Schulze-Hagenest, Tabea, et al. "Kelelahan Emosional dan Kepuasan Kerja Guru : Seberapa Pentingkah Konteks Sekolah?" *Teaching and Teacher Education* Vol. 13 No. 6 2023.

Setyati, Setyati, and Cristantius Dwiatmaja. "Analisis Pengaruh Persepsi Diri, Motivasi, dan Konsep Diri terhadap Kinerja Guru *near phase pension* di SMA Negeri 1 Semarang". *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* Vol. 7 No. 1 2019.

Sobirin, Sobirin. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar". *Jurnal Adminisistrasi Pendidikan*, Vol. 14 No.1 2018.

Syahputri, et al. "Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif". *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran* Vol.2 No.1 2023.

