

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Deskripsi Madrasah Penelitian**

###### **a. MA NU Miftahul Falah Kudus**

Madrasah Aliyah NU Miftahul Falah adalah lembaga pendidikan formal, setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai lanjutan dari jenjang di bawahnya, yaitu SMP/MTs. Dilihat dari sisi status, MA NU Miftahul Falah merupakan lembaga pendidikan swasta di bawah naungan Kementerian Agama yang pengelolaannya di bawah koordinasi lembaga pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Kudus.

Berdasarkan SK yang dikeluarkan Badan Akreditasi Nasional, MA NU Miftahul Falah tercatat sebagai sekolah dengan nilai Terakreditasi B. MA NU Miftahul Falah terletak di Jl. Raya Muria, No. 1A KM. 07, Kudus, Cendono, Dawe, Kudus Kode Pos: 59353. Telepon: (0291) 446382. Letak madrasah ini sangat strategis karena berada tepat di sebelah jalan raya Kudus – Colo.

Jalan ini merupakan jalan raya yang menghubungkan lalu lintas di Kecamatan Dawe ke pusat kota Kudus. Jalur ini sangat ramai, karena selain jalan menuju ke pusat kota Kudus juga dilalui banyak kendaraan para peziarah ke makam Sunan Muria (salah satu

walisongo) maupun para wisatawan yang ingin berwisata ke kawasan gunung Muria.

MA NU Miftahul Falah didirikan pada tanggal 10 Juni 1987 oleh para tokoh dan kyai NU di Kecamatan Dawe. Pendirian ini sebagai wujud pengembangan dari MI dan MTs NU Miftahul Falah yang sudah berdiri jauh sebelumnya di bawah pengelolaan Yayasan Pendidikan Miftahul Falah Cendono Dawe Kudus.

Visi Menjadikan Madrasah Miftahul Falah mantap dalam aqidah, tafaqih fi addin dan mampu mengembangkan ilmu dan idiologi, amal dan akhlaq yang berlandaskan ajaran Islam ala Ahlusunah Wal Jama'ah serta siap memasuki jenjang pendidikan berikutnya. Misi : Melakukan pembelajaran dan bimbingan dengan intensif untuk mencapai ketuntasan dan daya serap yang tinggi, Mengembangkan potensi siswa pembelajaran dan dan bimbingan secara normal, Menumbuh kembangkan potensi siswa dalam pemahaman ajaran ala Ahlusunah Wal Jama'ah, Meningkatkan kedisiplinan dan menumbuhkan pengahayatan pengamatan ajaran Islam dengan keteladanan yang berakhlaq karimah, Memberikan pelayanan terbaik<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <http://20317807.siap-sekolah.com/profil/#.Xj5qX9IzZ1s>

**Identitas Sekolah**

Nama : **MAS NU MIFTAHUL FALAH**  
 NPSN : 20363070  
 Alamat : Jl. Dawe, Cendono Dawe Kudus  
 Kode Pos :  
 Desa/Kelurahan : Cendono  
 Kecamatan/Kota (LN) : Kec. Dawe  
 Kab.-Kota/Negara (LN) : Kab. Kudus  
 Propinsi/Luar Negeri (LN) : Prov. Jawa Tengah  
 Status Sekolah : SWASTA  
 Waktu Penyelenggaraan :  
 Jenjang Pendidikan : MA  
 Naungan : Kementerian Agama  
 No. SK. Pendirian : Wk/5.d/230/Pgm./MA/1992  
 Tanggal SK. Pendirian : 1992-06-13  
 No. SK. Operasional : Wk/5.a/PP.03.2/328/1992  
 Tanggal SK. Operasional : 1992-03-18  
 File SK Operasional : [129044-557702-192038-5134780-1166834928.pdf](https://www.scribd.com/document/129044-557702-192038-5134780-1166834928)  
 Akreditasi : **A**  
 No. SK. Akreditasi : 165/BAP-SM/XI/2017  
 Tanggal SK. Akreditasi : 09-11-2017  
 No. Sertifikasi ISO :

Untuk memperlancar proses belajar mengajar, MA NU Miftahul Falah Cendono memiliki 14 ruang belajar dilengkapi dengan sarana dan prasarana antara lain ruang kepala, ruang wakil

kepala, ruang guru, lapangan olah raga, ruang perpustakaan, ruang laboratorium PAI, ruang laborat IPA, ruang laboratorium komputer, ruang Otomotif, ruang Tata Busana dan Ekonomi Kreatif, ruang tata usaha, ruang OSIS, ruang BK, mushola, koperasi sekolah, aula sekolah, ruang UKS, kantin, halaman madrasah, dan taman madrasah. MA NU Miftahul Falah juga dilengkapi dengan *Free Hotspot Area*.

Ekstrakurikuler MA NU Miftahul Falah antara lain: Seni baca dan menulis al [Qur'an](#), Pramuka, Paskibra, Hadrah, Silat, Voli, Sepakbola, Marching band, PMR, KIR, Futsal

#### **b. Deskripsi MA NU Raden Umar Sa'id Colo**

Berdirinya MA NU Raden Umar Sa'id Colo dilatar belakangi adanya keinginan dari tokoh masyarakat sekaligus tokoh agama yakni beliau KH. Abdul Haris yang kebetulan pada saat itu masih menjabat sebagai kepala desa Colo Dawe Kudus periode (1998-2007) agar di Desa Colo wujud lembaga pendidikan tingkat menengah atas agar memberikan kesempatan kepada putra putri terbaik daerah yang telah banyak menyelesaikan program studinya, baik yang dari pendidikan non formal (*Mutakhorrijin* Pondok Pesantren) maupun pendidikan formal (Alumnus Perguruan Tinggi) untuk mengembangkan keilmuwannya di dunia pendidikan.

Selain itu juga memberikan kesempatan terhadap anak usia sekolah di desa Colo dan sekitarnya yang baru bisa mengenyam

pendidikan menengah pertama untuk bisa melanjutkan di tingkat menengah atas. Maka pada Tahun 2008 dimulailah perintisan pembangunan gedung MA NU Raden Umar Sa'id Colo melalui proses awal pembelian sebidang tanah seluas 8800 m<sup>2</sup> yang tepat berada di bawah gedung TPQ AT-Taqwa Colo dengan sumber pembiayaan dari swadaya masyarakat dan para aghniya' desa Colo dan sekitarnya.

MA NU Raden Umar Sa'id terletak diantara 110<sup>o</sup>36' - 110<sup>o</sup>50' BT (Bujur Timur) dan 6<sup>o</sup>51' - 7<sup>o</sup>16' LS (Lintang Selatan) pada ketinggian rata-rata 900 m di atas permukaan air laut dengan iklim tropis dengan temperature sedang 23<sup>o</sup> - 28<sup>o</sup> C serta curah hujan ±2.060 mm/Tahun tepat berada di bawah kaki Gunung Muria yang memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut :

- 1) Sebelah Timur : Berbatasan dengan desa Japan
- 2) Sebelah Selatan : Berbatasan dengan desa Kajar
- 3) Sebelah Barat : Pegunungan Muria
- 4) Sebelah Utara : Pegunungan Muria

Lokasi MA NU Raden Umar Sa'id secara demografis berada di desa Colo Kecamatan Dawe Kabupaten Kudus tepatnya berada di kawasan wisata Religi Kanjeng Sunan Muria Raden Umar Sa'id yang merupakan salah satu Wali 9 di tanah Jawa.

### **Identitas Sekolah**

#### **Data Umum Madrasah**

1. NSM : 131233190027
2. NPSN : 20363071
3. Nama Madrasah : MA NU RADEN UMAR SA'ID
4. Status Madrasah : Swasta
5. Waktu Belajar : Pagi
6. Jurusan/ Progam : IPS
7. NPWP : 26.679.976.7-506.000
8. Nama Kepala Madrasah : Muhammad Zaenul Anwar, S.Pd.I, MM.
9. Penyelenggara : BPPM NU RADEN UMAR SA'ID

#### **Alamat Madrasah**

1. Jalan/RT & RW. : Colo, RT.04 RW.01
2. Kabupaten : Kudus
3. Kecamatan : Dawe
4. Desa/Kelurahan : Colo
5. Nomor Telepon : 0291-4101205
7. Kode Pos : 59353
8. Email : Manu\_radenumarsaid@yahoo.co.id
9. Titik Kordinat : a. Latitude (Lintang) : -6.671559  
b. Longitude (Bujur) : 110.90321
10. Website : <https://manuradenumarsaid.blogspot.com/>

#### **Dokumen perijinan & Akreditasi**

1. Tahun Berdiri : 2006
2. No. SK Pendirian : G/Kw/MA/509/2007
3. Tanggal SK Pendirian : 03/06/2007
4. No. SK Ijin Operasional : Kw.11.4/4/PP.03.2/1819/2007
5. Tanggal SK Ijin Operasional : 03/06/2007
7. Status Akreditasi : C
8. No. SK Akreditasi : ma.003586
9. Tanggal SK Akreditasi : 11/11/2009

Visi : “Menjadi madrasah unggulan yang menanamkan nilai-nilai islam untuk menghasilkan kader pemimpin umat berilmu pengetahuan, terampil, berakhlak mulia, beriman dan bertaqwa kepada allah swt. Berdasarkan ajaran islam ahlussunah wal jama'ah”.

Misi Madrasah : Mengembangkan kualitas bahan pendidikan dan bahan ajar sejalan dengan nilai-nilai Islam dan perkembangan mutakhir ilmu pengetahuan dan teknologi, Membangun kualitas guru sebagai pendidik profesional, Menyelenggarakan sarana dan prasarana pendidikan sejalan dengan pendidikan menengah umum yang bermutu tinggi, Menjadikan kemajuan dan keberhasilan peserta didik dalam proses pendidikan sebagai pusat orientasi dan tujuan yang paling diutamakan dalam semua kegiatan, Membentuk dan melatih siswa untuk selalu bersikap dan berperilaku yang mencerminkan Akhlak mulia dalam lingkungan madrasah, keluarga dan masyarakat, Menanamkan dasar-dasar agama yang kuat berdasarkan ajaran Islam Ahlussunah wal Jama'ah sebagai bekal kehidupan dunia dan akherat, Meningkatkan penguasaan iptek dan bahasa asing agar siswa berprestasi secara kompetitif dengan menumbuhkan budaya Islami ala Ahlussunah Waljamaah, sehingga terbentuk kader pemimpin umat yang berilmu, beriman , bertaqwa dan berakhlak mulia.

Tujuan Madrasah: Terselenggaranya proses peningkatan bahan pendidikan nilai-nilai Islam secara berkelanjutan dan terwujud dalam budaya sekolah Islami, Terselenggaranya proses peningkatan mutu bahan ajar secara berkelanjutan dan teruji secara universal, Terselenggaranya proses berkelanjutan peningkatan kualitas guru sebagai pendidik profesional, berakhlak mulia, tafaqquh fiddin, menjadi teladan bagi peserta didik, Terselenggaranya proses berkelanjutan peningkatan kualitas guru dalam penguasaan bahan pendidikan dan bahan ajar, metodologi pembelajaran, dan teknologi pendidikan, Terselenggaranya sarana dan prasarana pendidikan dan teknologi pendidikan yang bermutu sekolah menengah umum yang bermutu tinggi, Terwujudnya sistem pendidikan yang berorientasi kepada kepentingan siswa, Terwujudnya peningkatan prestasi akademik siswa sesuai dengan standar kompetensi lulusan, Terwujudnya lulusan yang berilmu pengetahuan (salafiyah dan umum), menguasai bahasa asing (arab dan inggris), berakhlak mulia, sehat dan terampil, beriman dan bertaqwa berdasarkan ajaran islam Ahlusunah Waljamaah sebagai bagian dari kader pemimpin umat.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> <http://manurusoke.blogspot.com/2012/12/profil-ma-nu-raden-umar-said.html>

### c. Deskripsi MA NU Ibtidaul Falah Dawe

MA NU Ibtidaul Falah Dawe terletak di Desa Samirejo, Dawe, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah Kode Pos: 59353

MA NU Ibtidaul Falah Dawe merupakan madrasah formal yang mencakup pendidikan umum. Namun, tidak hanya itu, sekolah tersebut juga menerapkan pendidikan berbasis pesantren yang mengajarkan pelajaran ilmu-ilmu salaf. Madrasah yang berdiri pada tahun 1990 ini, menekankan setiap siswanya dapat memahami pelajaran tersebut. MA NU Ibtidaul Falah, Dawe, Kudus, menerapkan kurikulum pendidikan nasional dan pelajaran ilmu salaf.

Visi dan Misi MA NU Ibtidaul Falah adalah “Terdidik dan Trampil.

Visi : Disiplin dalam berbagai hal, Berkepribadian yang mulia, Berilmu pengetahuan, Trampil dalam IMTAQ, Hafal dan fasih dalam bacaan sholat, gerakan sholat, keserasian gerakan dan bacaan, Terdidik, Mampu dalam membaca kitab salah (kitab kuning), Tampil dalam IPTEK, Terampil dalam mengoperasikan aplikasi teknologi informasi dan computer, Trampil dalam bidang servis otomotif, Beraqidah Ahlussunnah Waljama’ah, Berpegang teguh pada ajaran Ahlussunnah Waljama’ah dalam IMTAQ dan IPTEK, berakidah Ahlussunnah Waljama’ah”

Misi: Terdidik (Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan efektif sehingga setiap peserta didik berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki), Trampil IMTAQ (Mewujudkan pembelajaran dan pembiasaan serta mampu membaca dan menganalisis ajaran yang terkandung dalam Al- qur'an dan Hadits, kitab salaf dan mengamalkan dalam kehidupan sehari- hari, Melaksanakan pembelajaran ekstra kulikuler secara efektif sesuai dengan bakat dan minat dalam bidang teknologi informasi dan otomotif), Beraqidah Ahlussunnah Waljama'ah (Mewujudkan karakter islam yang berhaluan Ahlussunnah Waljama'ah dan mengaktualisasikan dalam kehidupan bermasyarakat).

#### **Identitas Sekolah**

Nama Lembaga : MA NU Ibtidaul Falah No Statistik  
 Lembaga : 131.233.190.026  
 NPSN : 20363070  
 Alamat : Jl. Raya Dawe Gebog Samirejo Dawe  
 Kudus  
 Telp : ( 0291 ) 420 134  
 Pendiri : BPPM NU IBTIDAUL FALAH  
 Tahun Berdiri : 1990  
 Status : Swasta  
 Akte Pendirian : Wk/5.d/230/Pgm/MA/1992  
 Terakreditasi : B  
 SK Akreditasi : Ma 003578

Fasilitas MA NU Ibtidaul Falah: Gedung Sekolah, Pesantren, Ruang Guru dan Staff, Laboratorium Komputer, UKS, Masjid, Pembelajaran dilengkapi LCD Proyektor, Tempat Parkir, Internet dan Hotspot area, Lapangan Serbaguna, Aula, Perpustakaan, Kantin, koperasi Sekolah

Ekstrakurikuler MA NU Ibtidaul Falah: Paskibra, Pramuka, UKS, Qiroat, Nasyid, Dakwah, Bahasa Arab, Bahasa Inggris, Futsal, Basket, Voli, Beladiri.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama se-Kecamatan Dawe Kudus. Gambaran dari masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja pendidik (Y) Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama se-Kecamatan Dawe Kudus dapat diketahui dari analisis deskriptif persentase sebagai berikut:

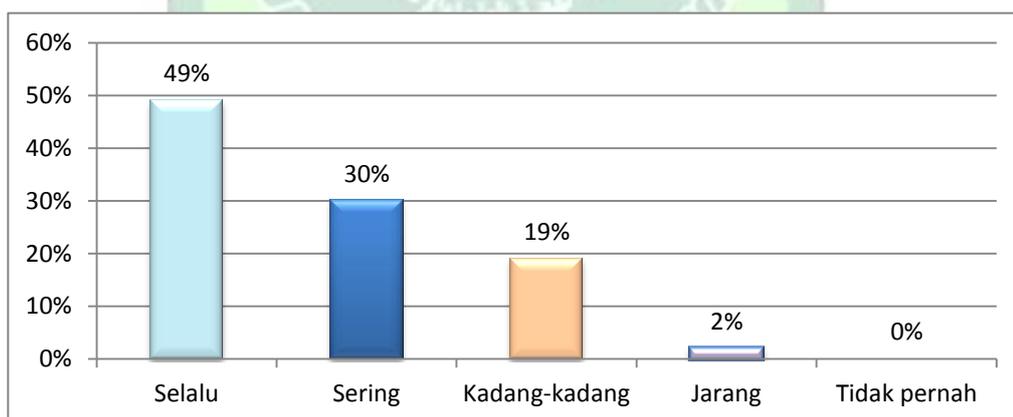
### a. Motivasi Kerja

Gambaran tentang motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama se-Kecamatan Dawe Kudus berdasarkan jawaban angket dari masing-masing guru diperoleh hasil tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Jawaban Motivasi Kerja Guru**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	17	49
112,3 – 138,6	Sering	10	30
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	6	19
59,5 – 85,8	Jarang	1	2
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.1 di atas merupakan hasil angket dari 33 guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus yang menunjukkan persentase motivasi kerja guru. Sebanyak 17 guru menunjukkan selalu memiliki motivasi kerja (49%), kemudian 10 guru menunjukkan kategori sedang dalam motivasi kerja (30%), sebanyak 6 guru menunjukkan kategori kadang-kadang dalam motivasi kerja (19%), dan 1 guru menunjukkan jarang memiliki motivasi (2%). Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.1 Motivasi Kerja Guru**

Berdasarkan hasil di atas dapat dijelaskan bahwa secara umum pendidik di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi. Untuk lebih jelasnya, tingginya motivasi

kerja pendidik di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat dari deskripsi tiap indikator yang terdiri dari keuletan, kemandirian, waktu kehadiran dan pulang, banyaknya sumber belajar yang dimiliki, keikutsertaan mengikuti MGMP, intensitas keterlibatan dalam latihan/ workshop berikut ini:

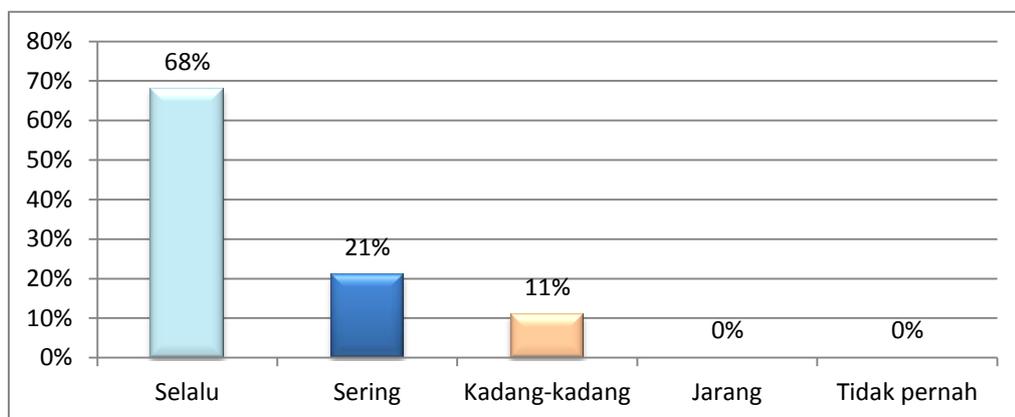
**a) Keuletan**

Keuletan guru di Madrasah Aliyah Nahdlatu Ulama se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Jawaban Keuletan Guru**

<b>Rentang Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
138,7 – 165	Selalu	23	68
112,3 – 138,6	Sering	7	21
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	3	11
59,5 – 85,8	Jarang	0	0
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.2 di atas menjelaskan distribusi jawaban untuk keuletan guru, bahwa sebanyak 23 guru (49%) menyatakan selalu ulet, jawaban sering ulet dipilih oleh sebanyak 7 guru (30%), dan sebanyak 3 orang (19%) menyatakan kadang-kadang ulet. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

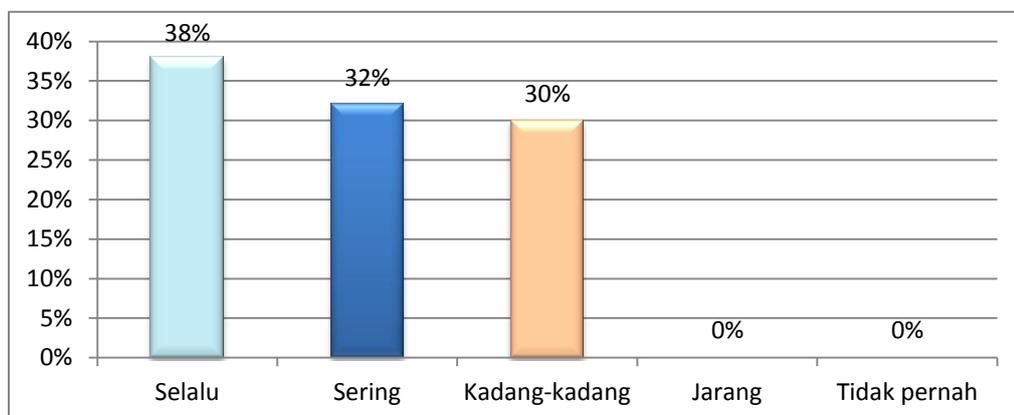
**Grafik 4.2 Keuletan Guru****b) Kemandirian**

Kemandirian guru di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Kemandirian Guru**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	13	38
112,3 – 138,6	Sering	10	32
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	10	30
59,5 – 85,8	Jarang	0	0
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.3 di atas menjelaskan distribusi jawaban untuk kemandirian guru, bahwa sebanyak 13 guru (38%) menyatakan selalu mandiri, jawaban sering mandiri dipilih oleh sebanyak 10 guru (32%), dan sebanyak 10 orang (30%) menyatakan kadang-kadang mandiri. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.3 Kemandirian Guru**

### c) Waktu Kehadiran dan Pulang

Angket waktu kehadiran dan pulang guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

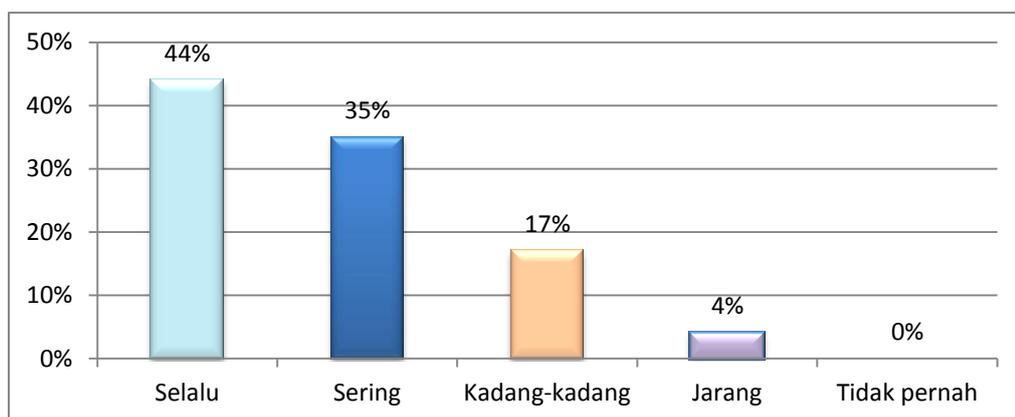
**Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Waktu Kehadiran dan Pulang Guru**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	15	44
112,3 – 138,6	Sering	12	35
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	5	17
59,5 – 85,8	Jarang	1	4
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.4 di atas menjelaskan distribusi jawaban untuk waktu kehadiran dan pulang guru, bahwa sebanyak 15 guru (44%) menyatakan selalu tepat waktu dalam kehadiran dan pulang, jawaban sering tepat dalam kehadiran dan pulang dipilih oleh sebanyak 12 guru (35%), dan sebanyak 5 orang (17%) menyatakan kadang-kadang tepat dalam kehadiran dan pulang, dan seorang guru (4%) yang menyatakan jarang

tepat dalam kehadiran dan pulang. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.4 Waktu Kehadiran dan Pulang Guru**



Banyaknya sumber belajar yang dimiliki guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

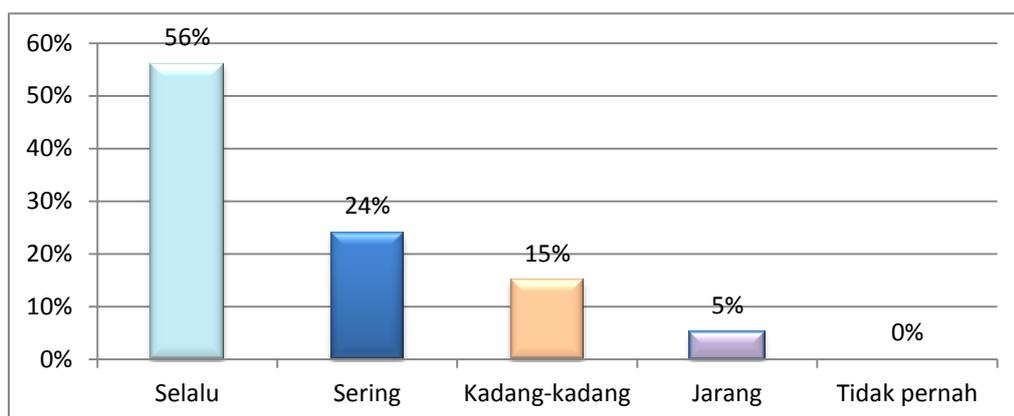
**Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Banyaknya Sumber Belajar yang dimiliki Guru**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	19	56
112,3 – 138,6	Sering	8	24
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	5	15
59,5 – 85,8	Jarang	1	5
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.5 di atas menjelaskan distribusi jawaban untuk banyaknya sumber belajar yang dimiliki guru, bahwa sebanyak 19 guru (56%) menyatakan selalu memiliki banyak sumber belajar, jawaban sering memiliki banyak sumber belajar dipilih oleh sebanyak 8 guru (24%), dan sebanyak 5

orang (15%) menyatakan kadang-kadang memiliki banyak sumber belajar, dan seorang guru (4%) yang menyatakan jarang memiliki sumber belajar. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.5 Banyaknya Sumber Belajar yang dimiliki Guru**



Keikutsertaan dalam mengikuti MGMP oleh guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

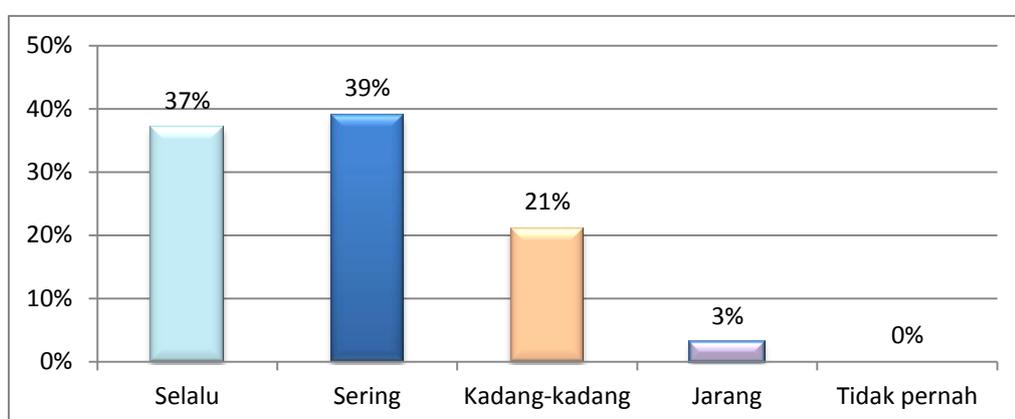
**Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Keikutsertaan Mengikuti MGMP Guru**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	12	37
112,3 – 138,6	Sering	13	39
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	7	21
59,5 – 85,8	Jarang	1	3
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.6 di atas menjelaskan distribusi jawaban untuk banyaknya sumber belajar yang dimiliki guru, bahwa sebanyak 12 guru (37%) menyatakan selalu mengikuti

MGMP, jawaban sering mengikuti MGMP dipilih oleh sebanyak 13 guru (39%), dan sebanyak 7 orang (21%) menyatakan kadang-kadang mengikuti MGMP, dan seorang guru (3%) yang menyatakan jarang mengikuti MGMP. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.6 Keikutsertaan Mengikuti MGMP**



#### 4) Intensitas Keterlibatan Dalam Latihan/ Workshop

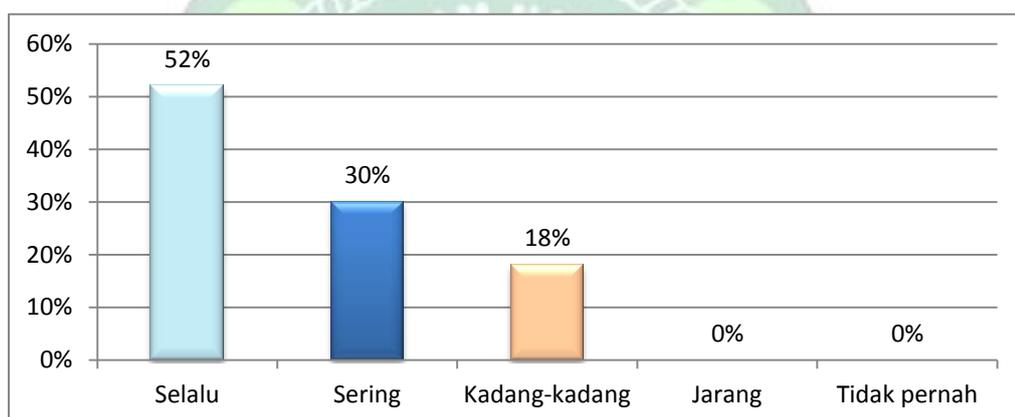
Intensitas Keterlibatan dalam Latihan/ Workshop oleh guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Intensitas Keterlibatan dalam Latihan/ Workshop Guru**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	17	52
112,3 – 138,6	Sering	10	30
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	6	18
59,5 – 85,8	Jarang	0	0
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.7 di atas menjelaskan Intensitas Keterlibatan dalam Latihan/ Workshop, bahwa sebanyak 17 guru (52%) menyatakan selalu terlibat dalam latihan/ workshop, jawaban sering terlibat dalam latihan/ workshop dipilih oleh sebanyak 10 guru (30%), dan sebanyak 6 orang (18%) menyatakan kadang-kadang terlibat dalam latihan/ workshop. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.7 Banyaknya Sumber Belajar yang dimiliki Guru**



#### **b. Lingkungan Kerja**

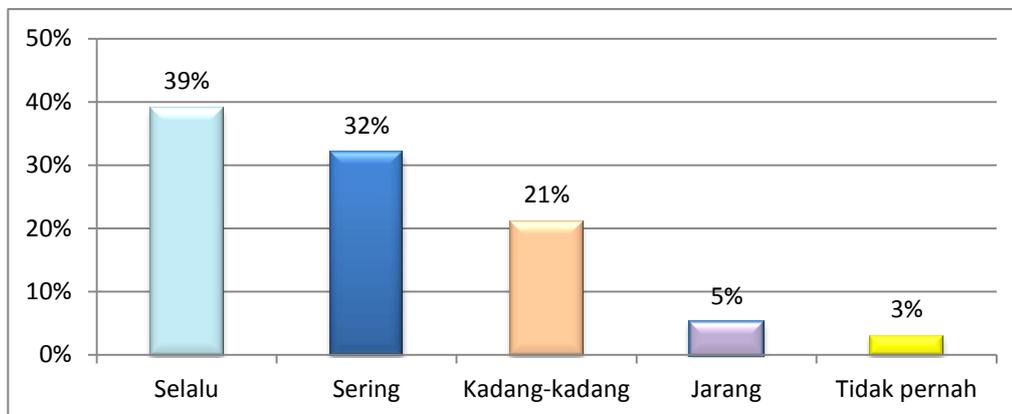
Gambaran tentang lingkungan kerja guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus berdasarkan jawaban angket dari masing-masing guru diperoleh hasil tabel berikut:

**Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Lingkungan Kerja Guru**

<b>Rentang Skor</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
138,7 – 165	Selalu	13	39
112,3 – 138,6	Sering	10	32
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	7	21
59,5 – 85,8	Jarang	2	5
33 – 59,4	Tidak pernah	1	3
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.8 di atas merupakan hasil angket dari 33 guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus yang menunjukkan persentase lingkungan kerja guru. Sebanyak 13 guru menunjukkan selalu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja (39%), kemudian 10 guru menunjukkan kategori sering memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja (32%), sebanyak 7 guru (21%) menunjukkan kategori kadang-kadang memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja, dan 2 guru (5%) menunjukkan jarang memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja, serta seorang guru (3%) yang tidak pernah memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.8 Lingkungan Kerja Guru**



Berdasarkan hasil di atas dapat dijelaskan bahwa secara umum pendidik di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan kerja tinggi. Untuk lebih jelasnya, tingginya hubungan dengan lingkungan kerja guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat dari deskripsi tiap indikator yang terdiri dari hubungan guru dengan kepala sekolah, hubungan kerja antara bapak/ ibu dengan teman sejawat, dan hubungan guru dengan karyawan berikut ini:

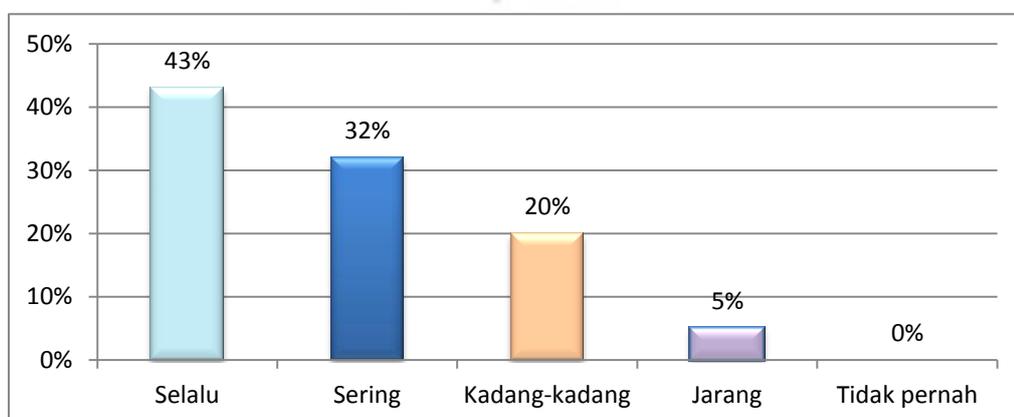
### **1) Hubungan Guru dengan Kepala Sekolah**

Hubungan guru dengan kepala sekolah di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Hubungan Guru dengan Kepala Sekolah**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	14	43
112,3 – 138,6	Sering	11	32
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	7	20
59,5 – 85,8	Jarang	1	5
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.9 di atas menjelaskan hubungan guru dengan kepala sekolah, bahwa sebanyak 14 guru (43%) menyatakan selalu memiliki hubungan yang baik dengan kepala sekolah, jawaban sering memiliki hubungan yang baik dengan kepala sekolah dipilih oleh sebanyak 11 guru (32%), sebanyak 7 orang (20%) menyatakan kadang-kadang memiliki hubungan yang baik dengan kepala sekolah, dan seorang (5%) menyatakan jarang memiliki hubungan yang baik dengan kepala sekolah. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.9 Hubungan Guru dengan Kepala Sekolah**

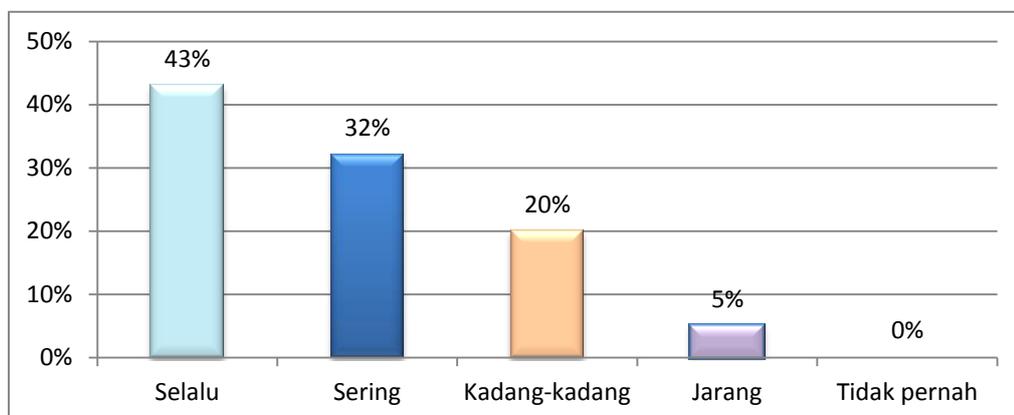
## 2) Hubungan Kerja antara Bapak/ Ibu dengan Teman Sejawat

Hubungan kerja antara bapak/ ibu dengan teman sejawat di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Hubungan Kerja antara Bapak/ Ibu dengan Teman Sejawat**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	10	30
112,3 – 138,6	Sering	12	36
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	7	20
59,5 – 85,8	Jarang	3	9
33 – 59,4	Tidak pernah	1	5
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.10 di atas menjelaskan hubungan kerja antara bapak/ ibu dengan teman sejawat, bahwa sebanyak 10 guru (30%) menyatakan selalu memiliki hubungan yang baik dengan teman sejawat, jawaban sering memiliki hubungan yang baik dengan teman sejawat dipilih oleh sebanyak 12 guru (36%), sebanyak 7 orang (20%) menyatakan kadang-kadang memiliki hubungan yang baik dengan teman sejawat, 3 orang (9%) menyatakan jarang memiliki hubungan yang baik dengan teman sejawat, dan seorang guru (5%) yang menyatakan tidak pernah memiliki hubungan yang baik dengan teman sejawat. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.10 Hubungan Kerja antara Bapak/ Ibu dengan Teman Sejawat**

### 3) Hubungan Guru dengan Karyawan

Hubungan guru dengan karyawan di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

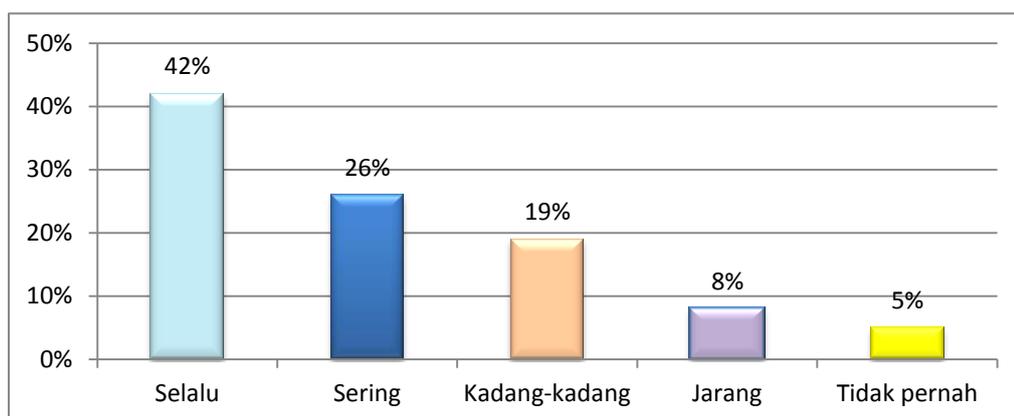
**Tabel 4.11 Distribusi Jawaban Hubungan Guru dengan Karyawan**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	14	42
112,3 – 138,6	Sering	9	26
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	6	19
59,5 – 85,8	Jarang	3	8
33 – 59,4	Tidak pernah	1	5
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.11 di atas menjelaskan hubungan kerja antara guru dengan karyawan, bahwa sebanyak 14 guru (42%) menyatakan selalu memiliki hubungan yang baik dengan karyawan, jawaban sering memiliki hubungan yang baik dengan karyawan dipilih oleh sebanyak 9 guru (26%), sebanyak 6 orang (19%) menyatakan kadang-kadang memiliki hubungan yang baik dengan dengan karyawan, 3 orang (8%) menyatakan jarang

memiliki hubungan yang baik dengan karyawan, dan seorang guru (5%) yang menyatakan tidak pernah memiliki hubungan yang baik dengan karyawan. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.11 Hubungan Guru dengan Karyawan**



### c. Kinerja Pendidik

Gambaran tentang kinerja guru di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama se-Kecamatan Dawe Kudus berdasarkan jawaban angket dari masing-masing guru diperoleh hasil tabel berikut:

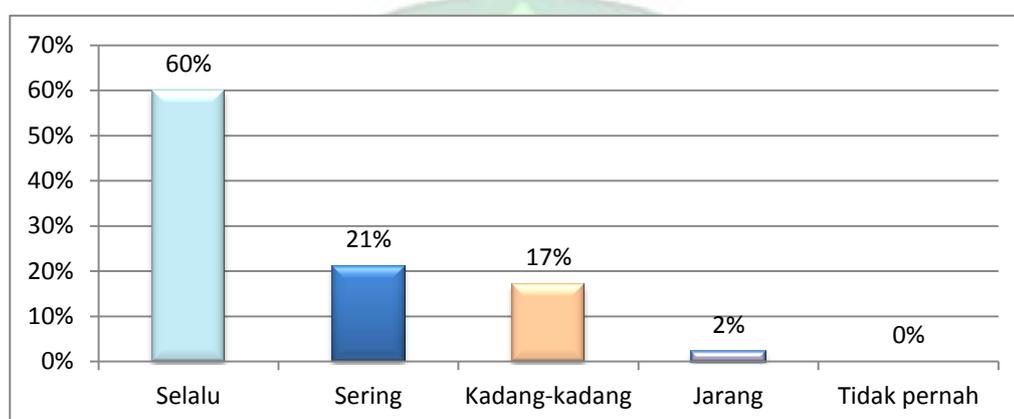
**Tabel 4.12 Distribusi Jawaban Kinerja Pendidik**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	20	60
112,3 – 138,6	Sering	7	21
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	5	17
59,5 – 85,8	Jarang	1	2
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.12 di atas merupakan hasil angket dari 33 guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus yang menunjukkan persentase kinerja guru. Sebanyak 20 guru menunjukkan selalu

memiliki kinerja yang baik (60%), kemudian 7 guru menunjukkan kategori sering memiliki kinerja yang baik (21%), sebanyak 5 guru (17%) menunjukkan kategori kadang-kadang memiliki kinerja yang baik, dan seorang guru (2%) menunjukkan jarang memiliki kinerja yang baik. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.12 Kinerja Pendidik**



Berdasarkan hasil di atas dapat dijelaskan bahwa secara umum guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus memiliki kinerja yang tinggi. Untuk lebih jelasnya, tingginya kinerja guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat dari deskripsi tiap indikator yang terdiri dari merencanakan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, melaksanakan remedial, melaksanakan pengayaan, membimbing dan melatih siswa, dan melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada kegiatan pokok yang sesuai berikut ini:

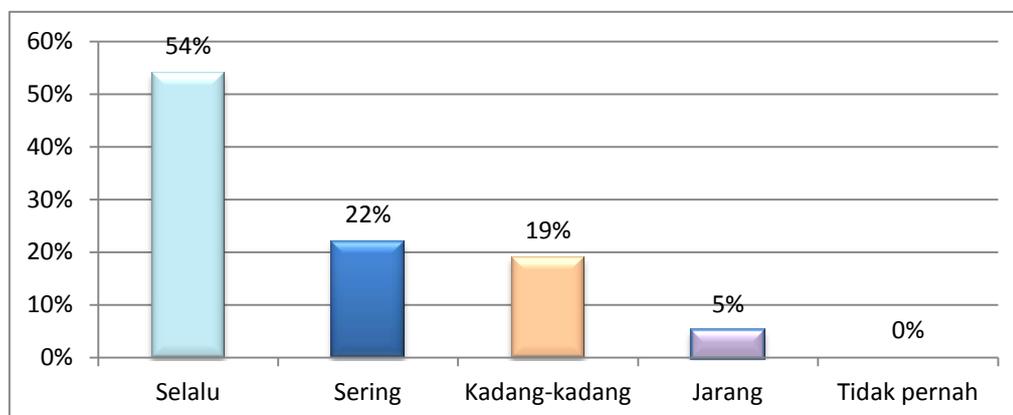
### i. Merencanakan Pembelajaran

Indikator kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Distribusi Jawaban Merencanakan Pembelajaran**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	18	54
112,3 – 138,6	Sering	7	22
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	6	19
59,5 – 85,8	Jarang	2	5
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.13 di atas menjelaskan indikator kinerja guru dalam merencanakan pembelajaran, bahwa sebanyak 18 guru (54%) menyatakan selalu merencanakan pembelajaran, jawaban sering merencanakan pembelajaran dipilih oleh sebanyak 7 guru (22%), sebanyak 6 orang (19%) menyatakan kadang-kadang merencanakan pembelajaran, 2 orang (5%) menyatakan jarang merencanakan pembelajaran. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.13 Merencanakan Pembelajaran**

Indikator kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

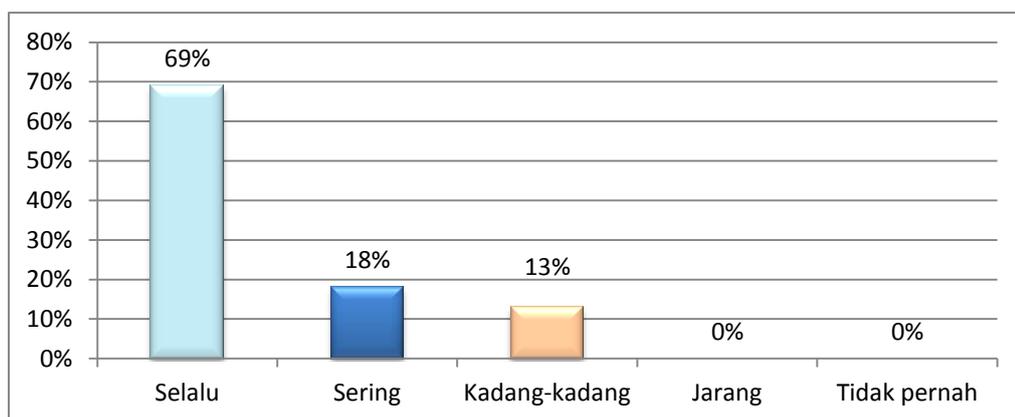
**Tabel 4.14 Distribusi Jawaban Pelaksanaan Pembelajaran**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	23	69
112,3 – 138,6	Sering	6	18
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	4	13
59,5 – 85,8	Jarang	0	0
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.14 di atas menjelaskan indikator kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran, bahwa sebanyak 23 guru (69%) menyatakan selalu sesuai dalam melaksanakan pembelajaran, jawaban untuk sering sesuai dalam melaksanakan pembelajaran dipilih oleh sebanyak 7 guru (18%), sebanyak 4 orang (13%) menyatakan kadang-kadang sesuai

dalam melaksanakan pembelajaran. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.14 Pelaksanaan Pembelajaran**



Indikator kinerja guru dalam pelaksanaan evaluasi di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

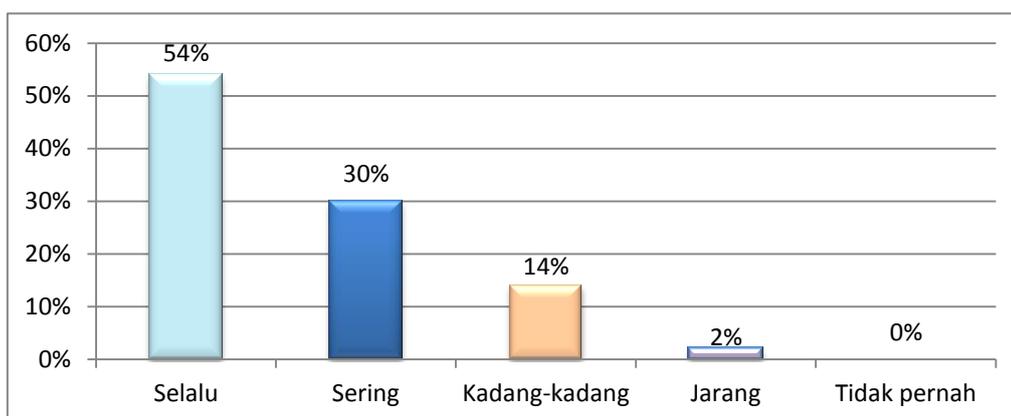
**Tabel 4.15 Distribusi Jawaban Pelaksanaan Evaluasi**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	18	54
112,3 – 138,6	Sering	10	30
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	4	14
59,5 – 85,8	Jarang	1	2
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.15 di atas menjelaskan indikator kinerja guru dalam pelaksanaan evaluasi, bahwa sebanyak 18 guru (54%) menyatakan selalu melaksanakan evaluasi, jawaban untuk sering melaksanakan evaluasi dipilih oleh sebanyak 10

guru (30%), sebanyak 4 orang (14%) menyatakan kadang-kadang melaksanakan evaluasi, dan 1 orang (2%) menyatakan jarang melaksanakan evaluasi. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.15 Pelaksanaan Evaluasi**



Indikator kinerja guru dalam melaksanakan remedial di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

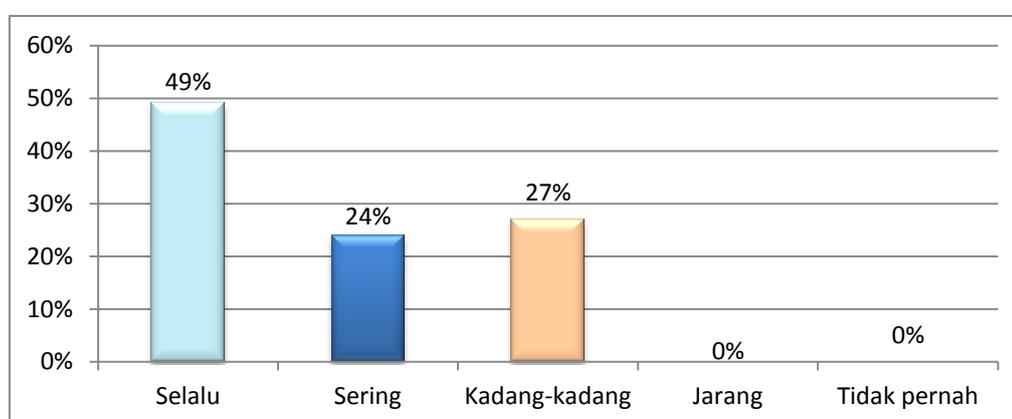
**Tabel 4.16 Distribusi Jawaban Melaksanakan Remedial**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	16	49
112,3 – 138,6	Sering	8	24
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	9	27
59,5 – 85,8	Jarang	0	0
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.16 di atas menjelaskan indikator kinerja guru dalam melaksanakan remedial, bahwa sebanyak 16

guru (49%) menyatakan selalu melaksanakan remedial, jawaban untuk sering melaksanakan remedial dipilih oleh sebanyak 8 guru (24%), dan sebanyak 9 orang (27%) menyatakan kadang-kadang melaksanakan remedial. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.16 Melaksanakan Remedial**



## 2) Melaksanakan Pengayaan

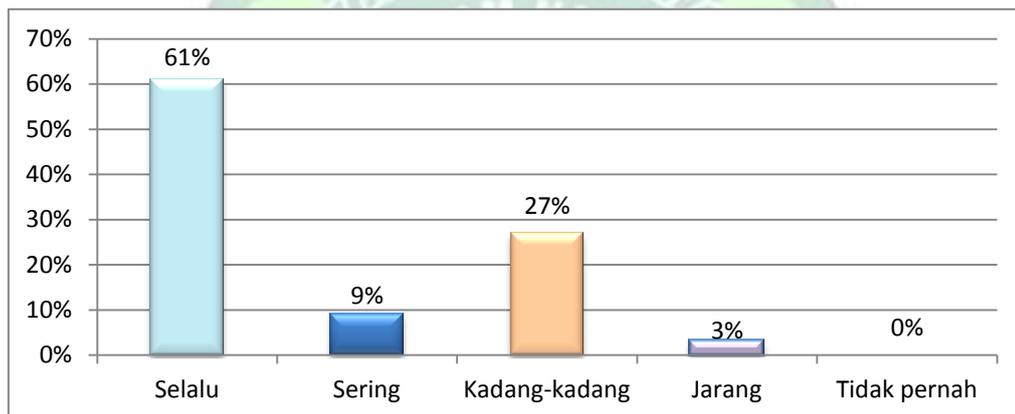
Indikator kinerja guru dalam melaksanakan pengayaan di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Distribusi Jawaban Melaksanakan Pengayaan**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	20	61
112,3 – 138,6	Sering	3	9
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	9	27
59,5 – 85,8	Jarang	1	3
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.17 di atas menjelaskan indikator kinerja guru dalam melaksanakan pengayaan, bahwa sebanyak 20 guru (61%) menyatakan selalu melaksanakan pengayaan, jawaban untuk sering melaksanakan pengayaan dipilih oleh sebanyak 3 guru (9%), sebanyak 9 orang (27%) menyatakan kadang-kadang melaksanakan pengayaan, dan 1 orang (3%) menyatakan jarang melaksanakan pengayaan. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.17 Melaksanakan Pengayaan**

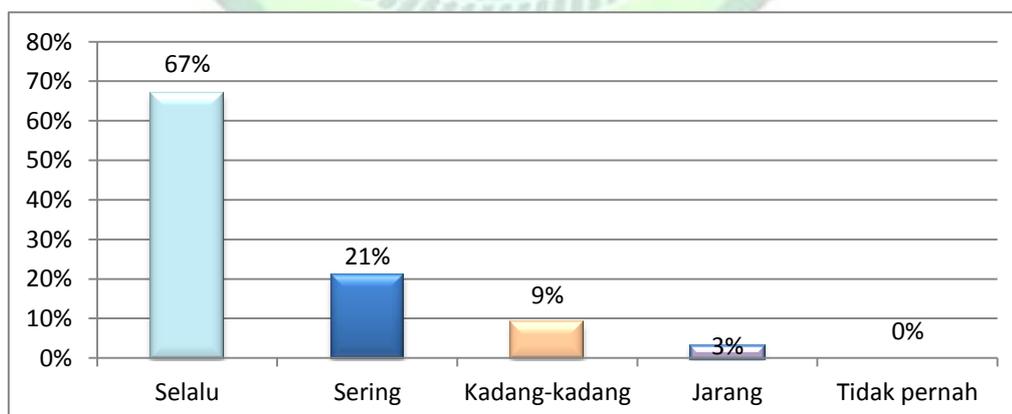


Indikator kinerja guru dalam membimbing dan melatih siswa di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Distribusi Jawaban Membimbing dan Melatih Siswa**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	22	67
112,3 – 138,6	Sering	7	21
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	3	9
59,5 – 85,8	Jarang	1	3
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.18 di atas menjelaskan indikator kinerja guru dalam membimbing dan melatih siswa, bahwa sebanyak 22 guru (67%) menyatakan selalu membimbing dan melatih siswa, jawaban untuk sering membimbing dan melatih siswa dipilih oleh sebanyak 7 guru (21%), sebanyak 3 orang (9%) menyatakan kadang-kadang membimbing dan melatih siswa, dan 1 orang (3%) menyatakan jarang membimbing dan melatih siswa. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.18 Membimbing dan Melatih Siswa**

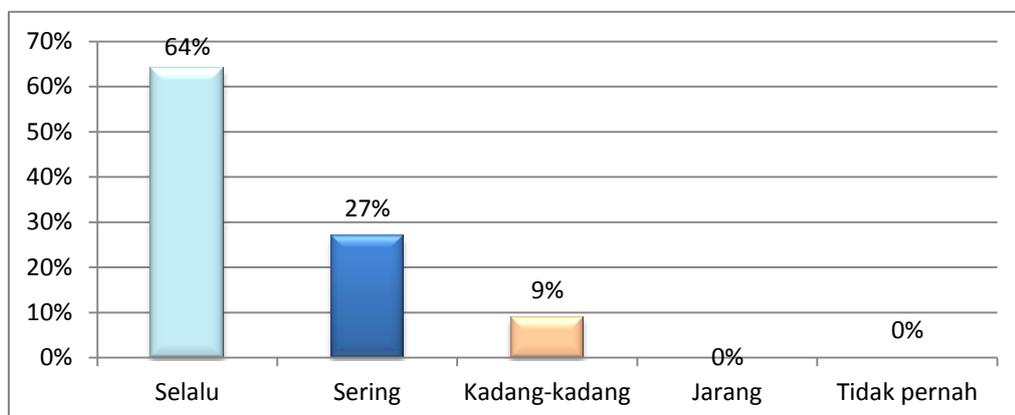
## B. Melaksanakan Tugas Tambahan sesuai Kegiatan Pokok

Indikator kinerja guru dalam melaksanakan tugas Tambahan sesuai kegiatan pokok di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat dilihat berdasarkan distribusi jawaban angket dari masing-masing guru sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Distribusi Jawaban Melaksanakan Tugas Tambahan sesuai Kegiatan Pokok**

Rentang Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
138,7 – 165	Selalu	21	64
112,3 – 138,6	Sering	9	27
85,9 – 112,2	Kadang-kadang	3	9
59,5 – 85,8	Jarang	0	0
33 – 59,4	Tidak pernah	0	0
Jumlah		33	100

Sebagaimana tabel 4.19 di atas menjelaskan indikator kinerja guru dalam melaksanakan tugas tambahan sesuai kegiatan pokok, bahwa sebanyak 21 guru (64%) menyatakan selalu melaksanakan tugas tambahan sesuai kegiatan pokok, jawaban untuk sering melaksanakan tugas tambahan sesuai kegiatan pokok dipilih oleh 9 guru (27%), dan sebanyak 3 orang (9%) menyatakan kadang-kadang melaksanakan tugas tambahan sesuai kegiatan pokok. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dilihat juga dalam grafik berikut.

**Grafik 4.19 Melaksanakan Tugas Tambahan sesuai Kegiatan Pokok****B. Analisis Data****1. Metode Analisis Statistik****a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data ini menggunakan rumus kolmogrov-smirnov dengan perhitungan komputasi SPSS for windows relase 16 sebagai berikut:

**Tabel 4.20 Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

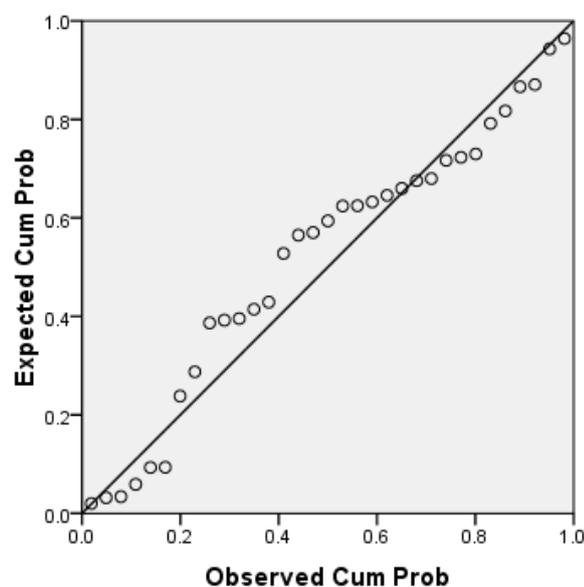
		MOTIVASI KERJA	LINGKUNGAN KERJA	KINERJA PENDIDIK
N		33	33	33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	42.73	55.03	100.73
	Std. Deviation	5.939	8.398	13.524
Most Extreme Differences	Absolute	.194	.123	.260
	Positive	.110	.082	.146
	Negative	-.194	-.123	-.260
Kolmogorov-Smirnov Z		1.117	.707	1.496
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165	.699	.023

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.20 menunjukkan bahwa harga *kolmogrov-smirnov* untuk variabel motivasi kerja sebesar 1,117

dengan probabilitas 0,165 lebih besar dari 0,05, dengan demikian menunjukkan bahwa data variabel motivasi kerja guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus tersebut berdistribusi normal. Variabel lingkungan kerja diperoleh harga harga *kolmogrov-smirnov* sebesar 0,707 dengan probabilitas 0,699 lebih besar dari 0,05, dengan demikian data lingkungan kerja berdistribusi normal, dan untuk variabel kinerja pendidik diperoleh harga *kolmogrov-smirnov* sebesar 1,496 dengan probabilitas 0,023 lebih besar dari 0,05, dengan demikian data kinerja guru juga berdistribusi normal. Lebih jelasnya penyebaran plot tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

**Gambar 4.1 P-P Plot Kenormalan Data**



### b. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui korelasi antara satu variabel terhadap variabel yang lain, peneliti menganalisis regresi linier sederhana pada setiap variabel.

#### 4) Regresi Linier antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pendidik

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.573	8.833	.587	44.009	1	31	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PENDIDIK

R sangat berguna untuk mengukur “kedekatan” antara nilai prediksi dan nilai sesungguhnya dari variabel dependent. Semakin besar R, maka semakin kuat pula hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas (independent). Pada tabel di atas dapat dilihat besarnya R menunjukkan angka sebesar 0.587 yang berarti hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik adalah besar. Jadi kinerja pendidik dipengaruhi oleh motivasi kerja sebanyak 58,7% sedangkan 41,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.197	11.339		2.310	.028
	MOTIVASI KERJA	.744	.263	.766	6.634	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PENDIDIK

Berdasarkan tabel di atas motivasi kerja (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.744 atau 74.4% terhadap variabel kinerja pendidik (Y). koefisien bernilai positif, artinya motivasi kerja dan kinerja pendidik memiliki hubungan yang positif. Meningkatnya motivasi kerja akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pendidik. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = 16.197 + 0.744 X$$

#### 5) Regresi Linier antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.723 <sup>a</sup>	.523	.508	9.490	.523	33.984	1	31	.000

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PENDIDIK

R sangat berguna untuk mengukur “kedekatan” antara nilai prediksi dan nilai sesungguhnya dari variabel dependent. Semakin besar R, maka semakin kuat pula hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas (independent). Pada tabel di atas dapat dilihat besarnya R menunjukkan angka sebesar 0.523 yang berarti hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pendidik adalah besar. Jadi kinerja pendidik dipengaruhi oleh motivasi kerja sebanyak 52.3% sedangkan 47.7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.644	11.116		3.296	.002
LINGKUNGAN KERJA	.165	.200	.723	5.830	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PENDIDIK

Berdasarkan tabel di atas lingkungan kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0.165 atau 16,5% terhadap variabel kinerja pendidik (Y). koefisien bernilai positif, artinya motivasi kerja dan kinerja pendidik memiliki hubungan yang positif. Meningkatnya motivasi kerja akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pendidik. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut.

$$Y = 16.644 + 0.165 X$$

### c. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan dua prediktor yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pendidik (Y). Model regresi ini dapat digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik. Berikut hasil analisis regresi linier berganda:

**Tabel 4.21 Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.568	11.209		2.013	.053
MOTIVASI KERJA	1.180	.418	.518	2.826	.008
LINGKUNGAN KERJA	.504	.295	.313	1.706	.009

a. Dependent Variable: KINERJA PENDIDIK

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program komputasi SPSS *for windows relase 16* diperoleh persamaan regresi:  $\hat{Y} = 22,568 + 1,180 (X1) + 0,504 (X2)$ . Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut: Model regresi tersebut mengandung arti bahwa:

- A. Setiap terjadi kenaikan satu skor motivasi kerja (X1) akan diikuti kenaikan kinerja pendidik sebesar 1,180 apabila variabel lainnya dianggap tetap.
- B. Setiap terjadi kenaikan satu skor lingkungan kerja (X2) akan diikuti kenaikan kinerja pendidik sebesar 0,504 apabila variabel lainnya dianggap tetap.
- C. Setiap terjadi kenaikan satu skor motivasi dan lingkungan kerja akan diikuti kenaikan kinerja pendidik sebesar 22,568 apabila variabel lainnya dianggap tetap.

## 2. Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi penelitian memenuhi asumsi klasik yang *Best Linier Unbias Estimator* (BLUE). Uji asumsi klasik ini menguji persamaan model regresi yang dapat menghasilkan estimator linier yang baik dan tidak bias. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model regresi berganda yang digunakan termasuk dalam kriteria baik atau tidak dengan cara mengujinya terlebih dahulu dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi secara sempurna antar variabel bebas (independen).<sup>3</sup> Salah satu cara yang digunakan untuk menguji ada tidaknya penyimpangan multikolinieritas dalam suatu persamaan regresi adalah dengan melihat nilai VIF dan toleransi pada suatu model regresi. Adapun suatu model regresi yang tidak terjadi gejala multikolinieritas jika memiliki nilai toleransi lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Berikut ini disajikan nilai VIF dan nilai toleransi yang diperoleh dalam model.

---

<sup>3</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, (Badan Penerbit UNDIP: Semarang, 2005), hlm. 57

**Tabel 4.22 Besaran Nilai Toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF)**

Variabel bebas	Toleransi	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,373	2,678
Lingkungan Kerja (X2)	0,373	2,678

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS, didapatkan besarnya nilai toleransi masing-masing variabel yang lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

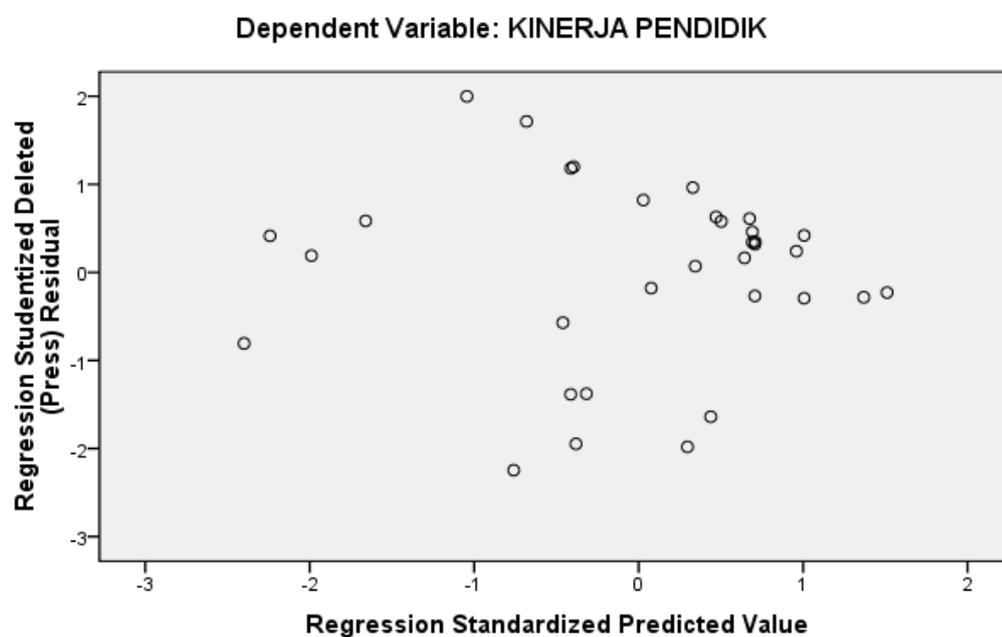
#### b. Uji Heteroskedastisitas

Secara grafis dapat dilihat dari *Multivariate Standardized Scatterplot*. Dasar pengambilannya apabila sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu namun tampak random dapat dikatakan bahwa model regresi bersifat homogen atau tidak mengandung heteroskedastisitas. Pada gambar terlihat bahwa titik-titik tersebar disekitar nol pada sumber vertikal dan tidak membentuk pola tertentu atau terlihat acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Secara statistik uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel *coeficients* apabila nilai koefisien parameter beta tidak signifikan atau lebih besar dari 0,05 maka regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas dengan uji park.

Berdasarkan tabel *coeficients* (terlampir) dapat dilihat nilai beta pada motivasi kerja sebesar 0,518 lebih besar dari 0,05 dan nilai

beta dari lingkungan kerja sebesar 0,313 lebih besar dari 0,05 maka dalam model regresi tersebut tidak terdapat problem heteroskedastisitas. Lebih jelasnya pola *scatter plot* dari hasil perhitungan diperlihatkan di bawah ini.

### Scatterplot



**Gambar 4.2 Scatterplot**

Berdasarkan ketiga pengujian asumsi klasik di atas menunjukkan bahwa model regresi berganda yang diperoleh tidak mengalami penyimpangan asumsi klasik sehingga efisien untuk menggambarkan bentuk hubungan antar variabel penelitian.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan analisis regresi ganda menggunakan program komputasi SPSS *for windows relase 16* diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.23 Hasil Analisis Varian (ANOVA)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3647.786	2	1823.893	24.818	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2204.759	30	73.492		
	Total	5852.545	32			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PENDIDIK

Hasil analisis pada tabel 4.23 diperoleh  $F_{hitung} = 24,818$  dengan harga signifikansi sebesar 0,000. Harga signifikansi kurang dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh tersebut signifikan. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus.

Derajat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pendidik secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui harga korelasi secara simultan atau R. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program komputasi SPSS *for windows relase 16* diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.24 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	.623	.598	8.573

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA PENDIDIK

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa harga koefisien korelasi secara simultan (R) sebesar 0,789. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) sebesar 0,598. Dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sebesar 59,8% dan sisanya yaitu 40,2% dari kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

#### **b. Korelasi Parsial**

Korelasi parsial digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tak bebas apabila variabel bebas yang lain dianggap konstan. Dalam hal ini Korelasi parsial digunakan untuk mengukur antara variabel bebas X1 (Motivasi Kerja) dengan Variabel Tak Bebas Y (Kinerja Pendidik), Korelasi parsial antara Variabel Bebas X2 (Lingkungan Kerja) dengan Variabel Tak Bebas Y (Kinerja Pendidik), dengan variabel kontrol motivasi kerja. Untuk menghitung besarnya koefisien korelasi dengan menggunakan rumus Product Moment :

Tabel Penolong

## Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Lingkungan Kerja

No Item	X1	Y1	(X <sub>1</sub> -X) (x)	(Y- $\bar{Y}$ ) (y)	(x <sub>1</sub> ) <sup>2</sup>	(y) <sup>2</sup>	(x <sub>1</sub> y)
1	46	108	2,97	12,61	8,82	159,01	37,45
2	41	91	-2,03	-4,39	4,12	19,27	8,91
3	47	112	3,97	16,61	15,76	275,89	65,94
4	39	93	-4,03	-2,39	16,24	1,58	9,63
5	48	113	4,97	17,61	24,7	310,11	87,52
6	46	109	2,97	13,61	8,82	185,23	40,52
7	50	115	6,97	19,61	48,58	384,55	136,68
8	50	115	6,97	19,61	48,58	384,55	136,68
9	45	106	1,97	10,61	3,88	112,57	20,90
10	46	114	2,97	18,61	8,82	346,33	55,2
11	43	102	-0,03	6,61	0,00	43,69	-0,28
12	43	105	-0,03	9,61	0,00	92,35	-2,28
13	50	113	6,97	17,61	48,58	310,11	122,74
14	43	99	-0,03	3,61	0,00	13,03	-0,11
15	30	70	-13,03	-25,39	169,78	644,65	330,83
16	38	74	-5,03	-21,39	25,30	457,53	107,59
17	42	61	-1,03	-34,39	1,03	1182,67	35,42
18	32	80	-11,03	-15,36	121,66	70,39	33,81
19	39	87	-4,03	-8,39	16,24	70,39	33,81
20	39	82	-4,03	-13,39	16,24	179,29	53,96
21	47	111	3,97	16,61	15,76	243,67	61,91
22	47	113	3,97	17,61	15,76	316,11	69,91
23	48	110	4,97	14,61	24,7	213,45	72,61
24	42	92	-1,03	-3,39	1,06	11,49	3,49
25	45	52	1,97	-43,39	3,88	1882,69	85,47

26	45	92	1,97	-3,39	3,88	11,49	-6,67
27	31	81	-12,03	-14,39	144,72	207,7	173,11
28	35	105	-8,03	9,61	64,48	92,35	-77,16
29	37	102	-6,03	6,61	36,36	43,69	-39,86
30	47	105	3,97	9,61	15,76	92,35	38,15
31	45	112	1,97	16,61	3,88	275,89	33,72
32	48	115	4,97	19,61	24,7	384,55	97,46
33	46	109	2,97	13,61	8,82	152,23	40,42
$\Sigma$	1420	3148	0	0	9994,49	9364,23	2003,97
Rata-rata	43,03	95,39					

$$\Sigma X_1 = 1420$$

$$\Sigma Y = 3148$$

$$\Sigma X = 9994,49$$

$$\Sigma y = 9364,23$$

$$\Sigma x_1 y = 2003,97$$

Rumus *Product Moment*

$$\begin{aligned}
 r_{x_1 x_2} &= \frac{\Sigma x_1 x_2}{\sqrt{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2)}} \\
 &= \frac{1199,97}{\sqrt{(999,49)(2568,31)}} \\
 &= \frac{1199,97}{\sqrt{2567,000}} \\
 &= 0,7791
 \end{aligned}$$

1. Koefisien Korelasi Parsial antara Variabel Bebas Motivasi Kerja (X1) dengan Variabel Tak Bebas Kinerja Pendidik (Y)

$$\begin{aligned}
 r_{YX_1X_2} &= \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1 \cdot x_2}{\sqrt{1 - (r^2_{x_1x_2})} \cdot \sqrt{1 - (r^2_{yx_1})}} \\
 &= \frac{0,6555 - (0,6192 \cdot 0,779)}{\sqrt{1 - (0,779)^2} \cdot \sqrt{1 - 0,4777}} \\
 &= \frac{0,1171}{\sqrt{0,3936} \cdot \sqrt{0,5224}} \\
 &= \frac{0,1171}{0,6273 \cdot 0,72272} \\
 &= \frac{0,1171}{0,4533} \\
 &= 0,2583
 \end{aligned}$$

Hasil nilai koefisien korelasi parsial antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik di MA NU Se-kecamatan Dawe Kudus adalah sebesar 0,258. Nilai r 0,258 termasuk dalam kategori lemah. Berarti terdapat korelasi antara motivasi kerja dengan lingkungan kerja di MA NU Se-kecamatan Dawe Kudus.

2. Korelasi Parsial antara Variabel Bebas Lingkungan Kerja (X2) dengan Variabel Tak Bebas Kinerja Pendidik (Y)

$$\begin{aligned}
 r_{YX_2X_1} &= \frac{ryx_2 - ryx_1 \cdot rx_1 \cdot x_2}{\sqrt{1 - (r^2_{x_1x_2})} \cdot \sqrt{1 - (r^2_{yx_1})}} \\
 &= \frac{0,6912 - (0,6555 \cdot 0,7791)}{\sqrt{1 - (0,7791)^2} \cdot \sqrt{1 - 0,6555^2}} \\
 &= \frac{0,6912 - 0,517}{\sqrt{1 - 0,607} \cdot \sqrt{1 - 0,4296}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{0,1805}{0,6292 \cdot 0,7552}$$

$$= \frac{0,1805}{0,4751}$$

$$= 0,3799$$

Hasil koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja pendidik di MA NU Se-kecamatan Dawe Kudus sebesar 0,3799. Nilai  $r$  0,3799 termasuk dalam kategori sedang. Jadi terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan Kinerja pendidik di MA NU Se-Kecamatan Dawe Kuudus

### c. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial ini dimaksudkan untuk menguji keberartian pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program komputasi SPSS *for windows relase 16* diperoleh hasil seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.25 Hasil Uji t**

Model	t	Sig.	Correlations
-------	---	------	--------------

			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.013	.053			
MOTIVASI KERJA	2.826	.008	.766	.459	.317
LINGKUNGAN KERJA	1.706	.009	.723	.297	.191

1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik

Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran dan terangkum pada tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi kerja diperoleh  $t_{hitung} = 2,826$  dengan harga signifikansi 0,008. Karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,050 ( $0,008 < 0,050$ ) maka menunjukkan bahwa nilai  $t$  yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik ( $Y$ ) maka  $H_a^1$  diterima.

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik

Berdasarkan hasil penghitungan pada lampiran dan terangkum pada tabel 4.25 di atas menunjukkan bahwa untuk variabel lingkungan kerja diperoleh  $t_{hitung} = 1,706$  dengan signifikansi 0,009. Karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,050 ( $0,009 < 0,050$ ) hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t$  yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik ( $Y$ ) maka  $H_a^2$  diterima.

Hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat diketahui dari harga

koefisien korelasi secara parsial. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program komputasi SPSS *for windows relase 16* seperti terangkum pada tabel 4.25 diperoleh koefisien korelasi parsial antara motivasi kerja dengan kinerja pendidik sebesar 0,459 dan koefisien korelasi parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja pendidik sebesar 0,297.

Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi secara parsial ( $r^2$ ) dari masing-masing variabel tersebut. Dengan demikian besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pendidik  $r^2$  (0,459) atau 45,9% dan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik  $r^2$  (0,297) atau 29,7%. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pendidik dibandingkan lingkungan kerja. Dari hasil tersebut diketahui pula bahwa selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, kinerja pendidik juga dipengaruhi faktor lain.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan penyajian data sebagai hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dalam pembahasan ini akan membahas hasil penelitian sesuai dengan permasalahan yang penulis jelaskan sebelumnya. Pembahasan ini merupakan jawaban atas permasalahan, sehingga dapat diketahui gambaran tentang motivasi kerja, kondisi lingkungan kerja terhadap

kinerja pendidik di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dan adakah pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pendidik di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus), serta seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus.

#### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pendidik di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus, karena motivasi kerja bagi pendidik merupakan dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>4</sup> Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi dengan motivasi yang tinggi dari dalam diri pendidik dan juga motivasi kerja dari lingkungan dapat mempengaruhi kinerja pendidik di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi maka guru akan lebih bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya.

Motivasi kerja guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus sudah baik. Para guru dilihat dari indikator keuletan mereka tidak mudah putus asa dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tugas yang berat. Berdasarkan hasil penelitian keuletan dalam kategori sangat tinggi sebanyak 49%, dalam kategori tinggi adalah sebesar 30%, dan kategori sedang sebanyak 19%. Guru

---

<sup>4</sup>Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana, *Guru Profesional*, (PT. Refika Aditama: Bandung, 2012), hlm.63.

di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus pada umumnya mandiri, mereka menyelesaikan tugasnya sendiri dan tepat pada waktunya. Indikator kemandirian dalam kategori sangat tinggi 38%, dan dalam kategori tinggi adalah sebesar 32%, dan kategori sedang sebanyak 30%. Adapun untuk ketepatan waktu kehadiran dan pulang guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dengan sangat tinggi sebanyak 44%, dalam kategori tinggi dan sedang adalah sebesar 35% dan 17%, dan kategori rendah sebanyak 4%. Adapun melihat indikator banyaknya sumber belajar yang dimiliki oleh guru terlihat kategori sangat tinggi sebanyak 56%, kategori tinggi dan sedang adalah sebesar 24% dan 15%, dan kategori rendah sebanyak 5%. Untuk indikator keikutsertaan guru dalam mengikuti MGMP dengan kategori sangat tinggi sebanyak 37%, kategori tinggi dan sedang adalah sebesar 39% dan 21%, dan untuk kategori rendah sebanyak 3%. Kemudian untuk indikator intensitas keterlibatan dalam latihan/ workshop untuk kategori sangat tinggi sebesar 52%, untuk kategori tinggi sebesar 30%, dan untuk kategori sedang sebesar 18%.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya bahwa motivasi kerja guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dapat ditunjukkan dari perilakunya. Adapun perilaku guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus dalam melaksanakan pekerjaannya telah menunjukkan keuletan, kemandirian, ketepatan waktu kehadiran dan pulang, banyaknya sumber belajar yang dimiliki, keikutsertaan guru dalam mengikuti MGMP, dan intensitas keterlibatan guru dalam latihan/ workshop yang tinggi. Hal tersebut

berdasarkan teori Sardiman (2007: 83) yang menyatakan bahwa motivasi yang ada pada diri setiap orang yang tinggi dapat dilihat dari ketekunannya dalam menghadapi tugas pekerjaannya (suka bekerja keras, terus menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai), ulet menghadapi kesulitan (tidak cepat putus asa), menunjukkan minat untuk sukses dan lebih senang bekerja secara mandiri. Hasil hipotesis ini mendukung hasil penelitian Handayani (2009) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik. Selain itu juga Iskandar (2012) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik, Eliyanto (2018) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pendidik.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik

Lingkungan kerja guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus pada kenyataannya cukup baik. Pada umumnya kondisi lingkungan kerja guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus sudah nyaman dan tenang untuk tempat KBM dan dapat mengoptimalkan kinerja gurunya. Lokasi sekolah sebagian besar berada tidak terlalu dekat dengan jalan raya sehingga suasana sekolah tidak bising, tapi masih ada sedikit sekolah yang di dekat jalan raya. Kondisi udara sekolah-sekolah di Kecamatan Dawe Kudus pada umumnya tidak terlalu panas sehingga KBM berjalan lancar. Kebersihan di lingkungan kerja terjaga dengan baik karena setiap hari dibersihkan oleh petugas piket kebersihan dari siswa dan sekolah. Sekolah juga aman karena dijaga oleh satpam walaupun ada sekolah yang belum terdapat satpam di dalamnya. Lingkungan kerja fisik yang masuk dalam kategori sangat baik sebesar 39%,

dan dalam kategori baik dan sedang adalah 32% dan 21%. Tetapi masih ada yang berada pada lingkungan yang cukup dan kurang baik dengan presentase 5% dan 3%.

Lingkungan kerja non fisik pada umumnya baik hubungan antara kepala sekolah dan guru terjalin harmonis, hubungan kerja antara bapak/ ibu dengan teman sejawat dan dengan anggota lainnya juga terjalin dengan baik yang akan menambah semangat untuk bekerja sehingga kinerja guru meningkat. Indikator hubungan guru dengan kepala sekolah berkategori sangat baik dalam berhubungan sebesar 43%, sedangkan untuk kategori tinggi dan sedang sebanyak 32% dan 20%, dan dalam kategori cukup baik presentase sebesar 5%.

Kondisi lingkungan kerja non fisik yang ada pada guru di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus sudah cukup baik, hal ini di tunjukkan dari hasil penelitian bahwa terdapat distribusi jawaban responden yang masuk dalam kategori kurang baik sebesar 3%. Guru dapat bekerja dengan baik apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik pula. Pada umumnya lingkungan kerja di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus cukup baik sehingga kinerja para guru meningkat. Hasil Hipotesis ini mendukung Hasil penelitian Handayani (2009) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pendidik, Selain itu juga hasil penelitian Iskandar bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pendidik, Eliyanto (2018) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pendidik.

Bagi seorang guru motivasi kerja yang tinggi sangat penting karena kegiatan belajar mengajar akan berhasil secara baik jika guru tekun melaksanakan pekerjaannya, ulet dalam memecahkan masalah dan hambatan selama kegiatan belajar mengajar berlangsung secara mandiri. Maka antara motivasi kerja dan lingkungan kerja keduanya secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

### 3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pendidik

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pendidik dapat diketahui dari koefisien korelasi secara parsial yang dibuktikan dari hasil uji  $t$  yang memperoleh  $t_{hitung}$  yang memiliki signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan secara simultan yang dibuktikan dengan uji  $F$  yang memperoleh  $F_{hitung}$  yang memiliki signifikansi kurang dari 0,05. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi ( $R$ ) antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pendidik adalah 0,789. Harga koefisien korelasi yang bertanda positif tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pendidik. Sedangkan besarnya pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pendidik di MA NU se-Kecamatan Dawe Kudus adalah sebesar 0,459 atau 45,9% sedangkan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0,297 atau 29,7%. Maka semakin baik motivasi kerja dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pendidik dan sebaliknya.

Besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dapat dilihat dari koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) yaitu 59,8%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pendidik. Sedangkan sisanya yaitu 40,2% dari kinerja pendidik ditentukan oleh variabel lain selain motivasi kerja dan lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diantara motivasi kerja dan lingkungan kerja ternyata yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja pendidik adalah motivasi kerja yaitu sebesar 21,1%. Hasil hipotesis ini mendukung hasil penelitian Handayani (2009) bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pendidik. Selain itu hasil Hipotesis ini juga mendukung hasil Penelitian Iskandar (2018) bahwa Motivasi dan lingkungan kerja serta motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif pada kinerja pendidik.

### **C. Keterbatasan Penelitian dan Solusi Alternatif**

#### **1. Keterbatasan Penelitian**

- a. Peneliti tidak dapat memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dan mendampingi responden dalam mengisi kuesioner. Hal ini disebabkan oleh kesibukan responden dan kendala dengan lokasi. Semua responden tidak dapat menyanggupi untuk menjawab kuesioner secara langsung dan meminta waktu hingga dua minggu. Kendala ini menyebabkan tidak dapat diketahui apakah responden

benar-benar mengisi kuesioner dengan baik. Juga peneliti tidak dapat secara langsung menjawab hal-hal yang tidak diketahui oleh responden terkait pertanyaan yang ditanyakan dalam kuesioner.

- b. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor kinerja, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pendidik.

## 2. Solusi Alternatif

- a. Sebaiknya penelitian dilakukan pada saat jadwal kegiatan pembelajaran tidak padat misalnya dilakukan pada saat habis pelaksanaan ujian semester atau pada saat setelah kegiatan penerimaan rapor. Selain itu pertanyaan yang dibuat sebisa mungkin mudah dipahami oleh responden, sehingga mereka tidak perlu berfikir lama untuk mengisi pertanyaan tersebut.
- b. Menambah variabel lain selain motivasi dan lingkungan kerja sehingga dalam mengukur variabel Kinerja pendidik lebih baik.