

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU MTS DAN MA YANG BERTEMPAT DI PONDOK PESANTREN NURUL  
IMAN DESA KURIPAN KIDUL**



Oleh :

**FUJI SRI GUSTI FEBRIANTI**

**NIM 19612011015**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL-GHAZALI  
CILACAP  
2026**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU MTS DAN MA YANG BERTEMPAT DI PONDOK PESANTREN NURUL  
IMAN DESA KURIPAN KIDUL**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S.1)  
Fakultas Ekonomi

Oleh :

Nama : FUJI SRI GUSTI FEBRIANTI

NIM : 19612011015

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL-GHAZALI  
CILACAP  
2026**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU MTS DAN MA YANG BERTEMPAT DI PONDOK PESANTREN NURUL  
IMAN DESA KURIPAN KIDUL**

Oleh

FUJI SRI GUSTI FEBRIANTI

NIM 19612011015

Disetujui untuk

Ujian Skripsi Pada tanggal:

Pembimbing I



Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M

NIDN. 0619129101

Pembimbing II



Priyo Anggoro, M.M

NIDN. 0604108401

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU MTS DAN MA YANG BERTEMPAT DI PONDOK PESANTREN NURUL  
IMAN DESA KURIPAN KIDUL**

OLEH :

FUJI SRI GUSTI FEBRIANTI

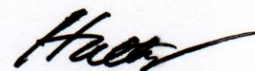
NIM 19612011015

Disetujui Dan Disahkan

Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M Pembimbing I /  
NIDN. 0619129101 Penguji I

()

Hatta Setiabudhi , M. AK Penguji II  
NIDN. 0631128201

()

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap



**Hatta Setiabudhi, M.Ak.**

NIDN. 0631128201

## NOTA PEMBIMBING

Cilacap 20 July 2026

Kepada Yth

Kaprodi Manajemen

Fakultas Ekonomi

UNUGHA Cilacap

Di Cilacap

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara:

Nama : Fuji Sri Gusti Febrianti  
NIM : 19612011015  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs dan MA Yang Bertempat Di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat di ajukan ke sidang munaqosah. Bersama ini kami kirimkan skripsi tersebut, semoga dapat segera di monaqosahkan, atas perhatiannya terimakasih.

*Wasalamu'alaikum Wr. Wb*

Pembimbing I



Dr. Dina Praseyaningrum, M.M

NIDN. 0619129101

Pembimbing II



Priyo Anggoro, M.M

NIDN. 0604108401

## NOTA KONSULTAN

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Lamp : -

Kepada

Yth Dekan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali

Cilacap

Di Cilacap

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca , mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka konsultan berpendapat bahwa skripsi dari saudara:

Nama : Fuji Sri Gusti Febrianti

NIM : 19612011015

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs dan MAYang Bertempat Di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul.

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali cilacap untuk memnuhi sebagai syarat memperoleh gelar strata satu (S-1)

*Wasalamu'alaikum Wr. Wb*

Cilacap, 11 Agustus 2026

Konsultan

  
Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M

NIDN. 0619129101

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Fuji Sri Gusti Febrianti

NIM : 19612011015

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Nahdatul Ulama Al Ghozali

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan pengambilan alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait dengan skripsi ini.

Cilacap, 20 Juli 2026

Yang membuat pernyataan



Fuji Sri Gusti Febrianti

NIM 19612011015

## PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : **FUJI SRI GUSTI FEBRIANTI**  
NIM : 19612011015  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs dan MA yang Bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap pada hari / tanggal :

**Jum'at, 7 Agustus 2026**

Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

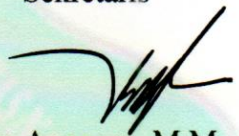
Cilacap, 7 Agustus 2026

Dewan Sidang

Ketua

Sekretaris

  
Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.  
NIDN. 0619129101

  
Priyo Anggoro, M.M.  
NIDN. 0604108401

Penguji 1

Penguji 2

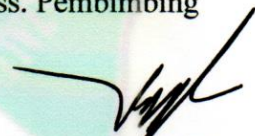
  
Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.  
NIDN. 0619129101

  
Hatta Setiabudhi, M.Ak.  
NIDN. 0631128201

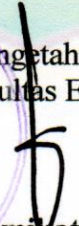
Pembimbing

Ass. Pembimbing

  
Dr. Dina Prasetyaningrum, M.M.  
NIDN. 0619129101

  
Priyo Anggoro, M.M.  
NIDN. 0604108401

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi

  
Dr. Mutia Pamikatsih, M.E.Sy.  
NIK. 41 230714 160



### **MOTTO**

1. "Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya," (QS. Al-Baqarah [2]: 286).
2. "Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan," (QS. Asy-Syarh [94]: 5-6).
3. "Janganlah kamu [merasa] lemah dan jangan [pula] bersedih hati, padahal kamu paling tinggi [derajatnya] jika kamu orang-orang mukmin," (QS. Ali Imran [3]: 139).
4. "Semangatlal dalam hal yang bermanfaat untukmu, minta tolonglah kepada Allah, dan jangan malas [patah semangat]," (HR. Muslim, no. 2664).
5. "Orang bijak adalah dia yang mengutuk dirinya sendiri dan bekerja untuk apa setelah kematian, dan orang bodoh adalah dia yang mengikuti keinginannya sendiri dan melimpahkan aspirasinya kepada Tuhan," (HR. Ahmad, Tirmidzi, dan Ibnu Majah).

## **PERSEMBAHAN**

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Nana Hanafiah dan Ibu Maryati yang telah memberikan , dukungan, semangat, motivasi dan doa yang tidak henti-hentinya
2. Suamiku tercinta Nuhidayah, terimakasih telah menjadi pendukung setiakku, pendengar setiakku dan penyemangat paling tulus dalam setiap tahapan penyusunan skripsi ini. Tanpa doa , pengertian dan kasih sayang yang engkau berikan, mustahil aku mampu melangkah sejauh ini. Keberhasilan ini adalah milikmu juga.
3. Untuk buah hatiku tercinta Muhammad Abdurrahman Al Falah terima kasih telah menjadi sumber semangat dan kebahagiaan dalam setiap langkah perjuangan ini. Kehadiranmu menjadi penguat ketika lelah datang dan menjadi alasan untuk terus berusaha menyelesaikan perjalanan akademik ini. Semoga keberhasilan ini menjadi langkah kecil yang dapat membanggakan dan memberikan inspirasi bagi masa depanmu.
4. Adikku tersayang Gusti Cahyo Dastin Utomo yang selalu memberikan semangat dan doa.
5. Untuk bapak dan ibu mertua tersayang, Bapak Ikhsanudin dan Ibu Suminah yang selalu senantiasa mendukung, memberikan semangat dan doa untuk penulis.
6. Terimakasih sembah nuwun dengan keluarga Pengasuh Majelis Ta'lim Roudlotul Falah Kuripan Kidul dan para masayikh serta keluarga besar Majelis Ta'lim Roudlotul Falah Kuripan Kidul yang telah memberi doa, dukungan, motivasi sehingga terselesainya sekripsi ini.
7. Teman-teman manajemen Angkatan 2019 dan teman-teman kampus yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih atas dukungan, motivasi, doa dan bantuannya
8. Teman-teman terkhusus Nadila Kharisma putri, khozinatul Asroriyah, Kamalia Nur Fajriyah, Hida syahida salsabila, Najatun Isnaeni, Sri Noviana mukti, terimakasih yang tidak bosan-bosannya memberikan semangat, dan motivasi dan Adik-adiku Hanifatuz sadiyah , Firda Nur A , Veni Nurlina dan anak-anak Majelis Ta'lim Roudlotul Falah Kuripan Kidul asrama tunjinah terimakasih atas dukungan dan doanya untuk menyelesaikan sekripsi ini.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh*

*Alhamdulillah Rabbi' Alamin*, segala puji bagi Allah SWT yang telah mengkaruniakan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Di Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul”

Skripsi ini tersusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Sarjana Strata Satu (SI) pada Fakultas Ekonomi di Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghozhali Kesugihan Cilacap. Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak kesulitan namun dengan adanya dukungan dari berbagai pihak dapat diatasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan meski masih jauh dari kesempurnaan.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, serta semangat, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. H. A. Luthfi Hamadi M.Ag selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghozhali Cilacap.
2. Ibu Dr. Mutia Pamikasih, M.E.Sy. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghozhali Cilacap.
3. Bapak Hatta Setiabudhi, M.Ak selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghozhali Cilacap.
4. Ibu Dr. Dina Prasetyaningrum, S.Pd., M.M. dan Bapak Priyo Anggoro, M.M. selaku Pembimbing I dan Pembimbing II terima kasih atas waktunya, bimbingan, arahan dan motivasinya.
5. Bapak / Ibu Dosen penguji seminar yang telah memberikan saran dan masukan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghozhali yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama di bangku kuliah.
7. Bapak KH. Lukito Hardiman selaku pimpinan Pondok Pesantren Nurul Iman Kesugihan terimakasih atas dukungan, kerja samanya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi.

8. Trimakasih kepada seluruh dewan Guru Mts dan MA Pondok Pesantren Nurul iman yang telah berkenan meluangkan waktu, memberi dukungan, serta berpartisipasi dalam membantu penulis mengisi dan menyebarkan kuesioner penelitian.

Hanya do'a tulus yang dapat penulis berikan untuk setiap kebaikan yang telah kalian berikan "satu kebaikan yang kalian lakukan semoga allah membalasnya dengan seribu kebaikan". Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh mahasiswa, khususnya bagi penulis dan pembaca skripsi ini pada umumnya.

***Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh***

Cilacap 20 July 2026



Fuji Sri Gusti Febrianti

## RINGKASAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling utama dan menentukan keberhasilan dalam setiap lembaga pendidikan, karena sebaik apapun sarana dan prasarana yang tersedia tidak akan berfungsi secara maksimal tanpa dukungan orang-orang yang mengelolanya dengan penuh tanggung jawab. Dalam konteks pendidikan, guru memegang peranan yang sangat sentral, di mana kualitas kinerjanya menjadi cerminan langsung dari mutu pendidikan yang diselenggarakan. Banyak faktor yang dapat berkaitan dengan kinerja guru, antara lain diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki serta kondisi lingkungan tempat mereka melaksanakan tugas sehari-hari. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini mengambil lokasi di MTs dan MA Nurul Iman dengan jumlah responden sebanyak 34 orang guru. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah diuji kelayakannya, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara statistik, motivasi kerja dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi ini dapat dipahami melalui karakteristik khusus tenaga pendidik di lokasi penelitian, yang semuanya merupakan guru mukim yang terikat dalam sistem kehidupan Pondok Pesantren Nurul Iman. Sebagian besar guru adalah kader asli yang dibina langsung oleh pondok, sebagian lainnya berasal dari luar namun telah melalui proses pembinaan dan penyesuaian yang cukup lama. Meski ada sebagian kecil yang berasal dari luar, mereka pun sudah menyesuaikan diri sepenuhnya dengan nilai-nilai yang berlaku. Sejak awal, mereka telah ditanamkan semangat, nilai pengabdian, dan pemahaman yang mendalam tentang tugasnya, sehingga sudah merasa nyaman dan menerima sepenuhnya kondisi lingkungan kerja yang ada. Dengan demikian, motivasi dan lingkungan kerja bukan lagi menjadi faktor yang berubah-ubah dan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja, melainkan sudah menjadi nilai dan kesadaran yang melekat dalam diri setiap guru. Kinerja yang ditampilkan merupakan wujud nyata dari pengabdian yang memang telah terbentuk sejak awal mereka bergabung dan mengabdikan diri di lingkungan ini.

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

## SUMMARY

*Human resources are the most important element and determine the success of any educational institution, because no matter how good the facilities and infrastructure are, they won't function optimally without the support of people who manage them responsibly. In the context of education, teachers play a very central role, where the quality of their performance directly reflects the quality of education provided. Many factors can be related to teacher performance, including their work motivation and the conditions of the environment where they carry out their daily tasks. Based on this, this study was conducted with the aim of understanding and analyzing the influence of work motivation and the work environment on teacher performance. This research was carried out at MTs and MA Nurul Iman with a total of 34 teacher respondents.*

*Data collection was carried out using a questionnaire that had been tested for feasibility, then processed and analyzed using multiple linear regression analysis. The test results showed that, statistically, work motivation and work environment did not have a significant effect on teacher performance. This situation can be understood through the specific characteristics of the educators at the research site, all of whom are resident teachers bound by the life system of Nurul Iman Islamic Boarding School. Most of the teachers are originally from the school itself and were trained directly by the boarding school, while others came from outside but have undergone quite a long process of training and adjustment. Even though a small number came from outside, they have fully adapted to the prevailing values. From the beginning, they have been instilled with enthusiasm, a sense of dedication, and a deep understanding of their duties, so they already feel comfortable and fully accept the conditions of their working environment. Therefore, motivation and the work environment are no longer factors that fluctuate and affect performance, but have become values and awareness ingrained in every teacher. The performance shown is a tangible manifestation of the dedication that has been formed since they first joined and served in this environment.*

**Keywords:** Motivation, Work Environment, Teacher Performance

## DAFTAR ISI

|                                                        |                                     |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| HALAMAN JUDUL .....                                    | ii                                  |
| HALAMAN PERSETUJUAN.....                               | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| HALAMAN PENGESAHAN .....                               | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| NOTA PEMBIMBING.....                                   | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| NOTA KONSULTAN.....                                    | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....                       | <b>Error! Bookmark not defined.</b> |
| MOTTO .....                                            | ix                                  |
| PERSEMBAHAN.....                                       | x                                   |
| KATA PENGANTAR .....                                   | xi                                  |
| RINGKASAN .....                                        | xiii                                |
| SUMMARY .....                                          | xiv                                 |
| DAFTAR ISI.....                                        | xv                                  |
| DAFTAR TABEL.....                                      | xvii                                |
| BAB I PENDAHULUAN.....                                 | 1                                   |
| A. Latar Belakang Masalah .....                        | 1                                   |
| B. Rumusan Masalah.....                                | 6                                   |
| C. Tujuan Penelitian.....                              | 7                                   |
| D. Ruang Lingkup Penelitian .....                      | 7                                   |
| E. Manfaat Penelitian.....                             | 7                                   |
| BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS ..... | 9                                   |
| A. Telaah Pustaka .....                                | 9                                   |
| 1. <i>Grand Theory</i> .....                           | 9                                   |
| B. Kajian Teori .....                                  | 11                                  |

|                                                      |     |
|------------------------------------------------------|-----|
| 1. Motivasi.....                                     | 11  |
| 2. Lingkungan Kerja.....                             | 15  |
| 3. Kinerja Guru.....                                 | 18  |
| C. Penelitian Terdahulu .....                        | 21  |
| D. Pengembangan Hipotesis .....                      | 26  |
| E. Kerangka Berpikir.....                            | 28  |
| BAB III METODE PENELITIAN .....                      | 29  |
| A. Desain penelitian.....                            | 29  |
| 1. Metode Penelitian.....                            | 29  |
| 2. Lokasi Penelitian .....                           | 29  |
| 3. Waktu Penelitian .....                            | 29  |
| 4. Teknik Pengumpulan Data .....                     | 31  |
| 5. Metode Analisis Data .....                        | 33  |
| B. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel..... | 34  |
| C. Teknik Analisis Data.....                         | 37  |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....                    | 46  |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....              | 46  |
| B. Karakteristik Responden.....                      | 61  |
| C. Hasil Penelitian .....                            | 64  |
| 1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....              | 64  |
| 2. Uji Asumsi Klasik .....                           | 73  |
| 3. Analisis Regresi Berganda .....                   | 76  |
| 4. Uji Hipotesis.....                                | 78  |
| D. Pembahasan.....                                   | 82  |
| BAB V PENUTUP .....                                  | 88  |
| A. Kesimpulan .....                                  | 88  |
| B. Saran .....                                       | 89  |
| C. Keterbatasan Penelitian.....                      | 91  |
| DAFTAR PUSTAKA .....                                 | 92  |
| LAMPIRAN.....                                        | 94  |
| BIODATA PENULIS .....                                | 108 |

## **DAFTAR TABEL**

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu .....                                        | 21 |
| Tabel 2. 2 Kerangka Berpikir.....                                            | 28 |
| Tabel 3. 1 Time Schedule .....                                               | 30 |
| Tabel 3. 2 Penilaian Sekala Likert .....                                     | 32 |
| Tabel 3. 3 operasional Variabel .....                                        | 35 |
| Tabel 4. 1 Data Siswa Mts Nurul Iman.....                                    | 52 |
| Tabel 4. 2 Sarana Prasarana Mts Nurul Iman .....                             | 53 |
| Tabel 4. 3 Data Guru.....                                                    | 55 |
| Tabel 4. 4 Data siswa MA Nurul Iman.....                                     | 57 |
| Tabel 4. 5 Sarana Prasarana MA Nurul Iman .....                              | 58 |
| Tabel 4. 6 Data Guru MA Nurul Iman.....                                      | 60 |
| Tabel 4. 7 Karakteristik jenis kelamin responden.....                        | 61 |
| Tabel 4. 8 Karakteristik usia responden.....                                 | 62 |
| Tabel 4. 9 Karakteristik masa kerja .....                                    | 63 |
| Tabel 4. 10 Hasil uji validitas variabel motivasi.....                       | 65 |
| Tabel 4. 11 Rekapitulasi hasil uji validitas variabel motivasi .....         | 66 |
| Tabel 4. 12 Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja .....              | 67 |
| Tabel 4. 13 Rekapitulasi hasil uji validitas variabel lingkungan kerja ..... | 68 |
| Tabel 4. 14 Hasil uji validitas variabel kinerja guru .....                  | 69 |
| Tabel 4. 15 Hasil rekapitulasi variabel kinerja guru .....                   | 70 |
| Tabel 4. 16 Hasil uji reliabilitas motivasi .....                            | 71 |

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4. 17 Hasil reliabilitas lingkungan kerja ..... | 71 |
| Tabel 4. 18 Hasil uji reliabilitas kinerja guru ..... | 72 |
| Tabel 4. 19 Hasil rekapitulasi uji reliabilitas ..... | 72 |
| Tabel 4. 20 Hasil uji normalitas .....                | 73 |
| Tabel 4. 21 Hasil uji multikolinieritas .....         | 74 |
| Tabel 4. 22 Hasil uji heterokedastisitas .....        | 75 |
| Tabel 4. 23 Hasil analisis regresi berganda .....     | 76 |
| Tabel 4. 24 Hasil uji hipotesis.....                  | 78 |
| Tabel 4. 25 Hasil uji F.....                          | 80 |
| Tabel 4. 26 Hasil koefisien determinasi.....          | 81 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dunia pendidikan di Indonesia telah berkembang melalui tahap yang sangat panjang. Pendidikan yang pertama kali dilaksanakan di Indonesia adalah pendidikan pesantren. Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan, juga sebagai penyedia jasa pendidikan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Oleh karena itu diperlukan pengembangan dan perubahan pengelolaan yang berorientasi masa depan yang kompetitif. Untuk menjadikan pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang mampu menjawab segala tuntutan zaman, langkah awal yang dibenahi adalah manajemen sumber daya manusia, hal ini penting karena manajemen SDM merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibentuk berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi diurus dan dikelola oleh manusia.

Guru adalah salah satu Sumber Daya Manusia yang ada di sekolahan. Kinerja dari seorang guru menjadi peranan yang penting dalam mencapai tujuan dari sekolah. Kedudukan guru memiliki tuntutan sebagai tenaga pendidik profesional yang dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Sanusi (2013) guru adalah seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain. Dengan maksud menularkan pengetahuan dan kebudayaan kepada orang lain, melatih keterampilan jasmani kepada orang lain, menanamkan nilai dan keyakinan kepada orang lain.

Sebagai guru memiliki tanggung jawab kinerja profesional yang diharapkan dalam instansi maupun lembaga pendidikan. Kinerja guru juga dipengaruhi dengan adanya disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Demi terciptanya karyawan yang mempunyai jiwa semangat kerja, setiap organisasi memerlukan upaya-upaya yang dapat mendorong karyawannya menjadi seseorang yang memiliki sifat pekerja keras dan paham akan tugas atau pekerjaan yang dikerjakan. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai.

Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut Yusuf (2018) kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh 2 faktor umum, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor individu.

Motivasi adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang untuk menentukan arah dari perilaku dalam organisasi dan tingkat usaha dalam menyelesaikan suatu masalah. Motivasi merupakan pendorongan diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban. Menurut Suwatno dan Priansa, (2018) Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Dalam memotivasi para pegawai sangat memerlukan motivator atau disebut juga seseorang yang mampu menjadi mesin penggerak tenaga kerja. Ada banyak bentuk motivasi kerja yang dapat dilakukan oleh motivator untuk merangsang semangat kerja pegawai.

Selain motivasi lingkungan kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh dalam menjalankan hubungan rantai organisasi. Kehidupan manusia tidak lepas dari berbagai lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, manusia akan selalu berusaha untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Begitu juga dalam hal pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak bisa menghindar dari lingkungan tempat mereka bekerja. Menurut Reksohadiprodjo dan Gitosudarmo dalam Enny (2019) lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar diperoleh kenaikan produktivitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti penerangan/cahaya, suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau yang mengganggu konsentrasi, tata warna, tempat dekorasi, musik dan keamanan di tempat bekerja. Sedangkan yang non fisik yaitu hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan sesama karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan di Pondok Pesantren Nurul Iman. Pondok Pesantren Nurul Iman berlokasi Jl. Menur No 114 Kuripan Kidul , Kabupaten Cilacap, Provinsi Jawa Tengah, 53274 an berdiri sejak 2002. Dalam rangka ikut serta mencerdaskan kehidupan bangsa, Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul mendirikan Madrasah Tsanawiyah Nurul Iman dan Madrasah Aliyah Nurul Iman untuk menampung para santri Pondok Pesantren Nurul Iman agar mau

melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, disamping itu juga untuk mengakomodir kepentingan masyarakat akan pentingnya pendidikan agama berbasis pesantren.

Dalam dunia kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Sutrisno (2016) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dalam kaitan ini, masalah tentang faktor motivasi dan lingkungan kerja menjadi fenomena tersendiri di Madrasah Pondok Pesantren Nurul Iman.

Berkaitan dengan lingkungan kerja, setelah melakukan wawancara ke beberapa guru tentang kondisi ruang kerja, dimana ruang guru MTs dan MA masih menjadi satu ruangan yang dirasa cukup sempit di mana letak meja antar guru terlalu berdekatan sehingga ruang gerak menjadi terbatas, dan tak ada ruang untuk privasi di karenakan tak ada penghalang antar meja guru. Banyaknya jumlah guru dalam satu ruangan juga menyebabkan kegaduhan dan suara berisik sehingga menyebabkan beberapa guru kurang merasa nyaman di tempat kerja.

Selain fenomena yang berkaitan dengan motivasi dan lingkungan kerja, terdapat pula fenomena yang berhubungan dengan kinerja guru di MTs dan MA Pondok Pesantren Nurul Iman. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pihak madrasah, masih ditemukan beberapa kondisi yang menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal.

Hal tersebut terlihat dari masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian administrasi pembelajaran, seperti penyusunan perangkat ajar, penginputan nilai, dan penyusunan laporan hasil belajar. Selain itu, beberapa tugas administrasi yang harus diselesaikan secara daring sering mengalami kendala akibat keterbatasan

fasilitas kerja dan koneksi internet yang kurang stabil sehingga berdampak pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Di sisi lain, karakteristik guru di Pondok Pesantren Nurul Iman yang didominasi oleh guru hasil kaderisasi juga menghadirkan dinamika tersendiri dalam pelaksanaan tugas. Sebagian besar guru kader tinggal di lingkungan pondok pesantren sehingga, selain melaksanakan tugas mengajar di madrasah, mereka juga terlibat dalam berbagai kegiatan pembinaan santri dan aktivitas kepesantrenan. Kondisi tersebut menyebabkan beban kerja menjadi lebih kompleks dan menuntut kemampuan pengelolaan waktu yang baik agar seluruh tanggung jawab dapat diselesaikan secara optimal. Sementara itu, terdapat pula guru hasil kaderisasi yang tinggal di luar pondok serta sebagian kecil guru yang berasal dari luar pondok dan bukan merupakan hasil kaderisasi. Perbedaan karakteristik tersebut berpotensi menimbulkan variasi dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja guru.

Fenomena lainnya terlihat dari proses persiapan pembelajaran yang terkadang belum dapat dilakukan secara maksimal karena keterbatasan ruang kerja bersama, fasilitas pendukung yang harus digunakan secara bergantian, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Akibatnya, efektivitas penyelesaian pekerjaan menjadi kurang optimal, baik dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, maupun penyelesaian tugas administrasi. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara berkelanjutan, maka dapat memengaruhi kualitas kinerja guru dalam mendukung tercapainya tujuan pendidikan di MTs dan MA Pondok Pesantren Nurul Iman.

Berdasarkan fenomena tersebut, kinerja guru dipandang sebagai aspek yang perlu mendapat perhatian karena keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kompetensi guru, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor

yang mendukung pelaksanaan pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru menjadi penting untuk dilakukan sebagai dasar dalam merumuskan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Iman.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTS DAN MA YANG BERTEMPAT DI PONDOK PESANTREN NURUL IMAN DESA KURIPAN KIDUL “

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang di atas, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul.

### **D. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan menguji 3 variabel yakni Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul. Penelitian ini memiliki target untuk mengetahui variabel yang sangat berperan penting dalam peningkatan kinerja Guru.

### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait antara lain.

1. Manfaat Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan penting bagi Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul dalam mengembangkan potensi dan kualitas pendidikan yang dimiliki para guru khususnya terkait

dengan motivasi dan lingkungan kerja sehingga meningkatkan kinerja para guru.

2. Manfaat Bagi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan literatur pengetahuan khususnya mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan dengan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi suatu instansi atau organisasi yang mengalami permasalahan terkait dengan masalah yang sama.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Telaah Pustaka

##### 1. *Grand Theory*

*Grand theory Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Two-Factor Theory* atau Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1959). Teori ini menjelaskan bahwa terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi sikap dan pengalaman seseorang dalam bekerja, yaitu *motivator factors* dan *hygiene factors*. Teori ini dikembangkan untuk menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan seseorang mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Menurut Herzberg, *motivator factors* merupakan faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri dan berhubungan dengan kepuasan serta dorongan internal seseorang dalam bekerja. Faktor tersebut meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), serta kesempatan untuk berkembang dan maju (*advancement and growth*). Keberadaan faktor-faktor tersebut dapat mendorong seseorang untuk memberikan usaha yang lebih baik dan meningkatkan pencapaian dalam pekerjaannya.

Sementara itu, *hygiene factors* merupakan faktor yang berkaitan dengan kondisi atau lingkungan tempat pekerjaan dilaksanakan. Faktor tersebut

meliputi kebijakan organisasi, supervisi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, serta kompensasi. Faktor higienis tidak secara langsung menjadi sumber motivasi intrinsik, tetapi kondisi yang tidak baik dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja. Sebaliknya, kondisi kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Dalam penelitian ini, *Two-Factor Theory* Herzberg memiliki relevansi dengan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang diduga memengaruhi kinerja guru ( $Y$ ). Motivasi kerja dapat dikaitkan dengan *motivator factors*, seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang. Faktor-faktor tersebut dapat mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal, meningkatkan kompetensi, serta mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Sementara itu, lingkungan kerja dapat dikaitkan dengan *hygiene factors*, khususnya kondisi kerja, hubungan interpersonal, supervisi, kebijakan organisasi, dan keamanan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kenyamanan dan mendukung guru dalam melaksanakan tugas, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menjadi sumber ketidaknyamanan dan menghambat pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan teori tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi yang baik dapat mendorong guru untuk mengerahkan usaha secara optimal,

sedangkan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru.

*Grand theory* ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru sebagaimana yang menjadi fokus penelitian ini. Fenomena yang terjadi di Pondok Pesantren Nurul Iman menunjukkan bahwa guru tidak hanya menjalankan tugas sebagai pendidik di madrasah, tetapi sebagian besar juga merupakan guru hasil kaderisasi yang memiliki tanggung jawab dalam berbagai kegiatan kepesantrenan. Kondisi tersebut menuntut guru memiliki motivasi yang tinggi dan didukung lingkungan kerja yang kondusif agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

## **B. Kajian Teori**

### **1. Motivasi**

#### **a. Pengertian motivasi**

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuh-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memahami lebih lanjut dalam definisi motivasi ada baiknya kita melihat beberapa para ahli berikut ini.

Lian ( 2017) mendefinisikan motivasi adalah proses untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sesuai keinginan mengarahkannya. Begitu juga motivasi sumber daya manusia adalah menunjukkan arah dan tujuan tertentu yang dilakukan oleh manusia untuk berperan aktif mengambil jalan yang dituntut untuk memastikan bahwa manusia tersebut menuju dan bergerak ke arah yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan karakteristik psikologis pada aktivitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktivitas yang dilakukan adalah aktivitas yang bertujuan untuk mencapai keinginan individu. Siagian (2011) Mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya, dengan pengertian tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

#### b. Tujuan Motivasi

Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2014) tujuan pemberian motivasi sendiri memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas pegawai.
3. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipatif pegawai.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas- tugasnya.
7. Motivasi yang tinggi dapat membuat Pegawai mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan pegawai tersebut akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Widyaningrum (2019) Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

1. Faktor intern: keinginan dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor ekstern: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel

d. Indikator motivasi

Hamzah B. Uno (2016) berpendapat bahwa indikator motivasi kerja dibagi menjadi:

1. Kerja keras

Adalah kegiatan atau upaya yang dilakukan dengan kesungguhan untuk menghadapi segala permasalahan dalam menyelesaikan sesuatu.

2. Tanggung jawab

Adalah melakukan semua tugas dengan dan kewajiban dengan sungguh-sungguh.

3. Dorongan untuk sukses

Adalah keinginan atau dorongan untuk menjadi lebih baik dalam menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan.

Memiliki tujuan sukses dalam berkarir tanpa tindakan sama halnya semua tidak akan terjadi.

#### 4. Umpan balik

Adalah sesuatu yang memiliki pengaruh besar dalam menciptakan hubungan kerja yang aman dan dinamis.

#### 5. Peningkatan keterampilan

Peranan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan motivasi yang diberikan baik oleh pimpinan, manajer dan sesama karyawan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan karena ketika seorang karyawan memiliki keterampilan disertai dengan motivasi yang tinggi dari perusahaan maka akan memberikan pengaruh baik terhadap produktivitas begitupun sebaliknya.

#### 6. Mandiri dalam bekerja

Adalah mampu dalam menyelesaikan tugasnya secara mandiri tanpa meminta bantuan dengan orang lain.

#### 7. Suka pada tantangan

Adalah merupakan sifat yang suka pada sebuah tantang ingin mencoba hal baru dan selalu ingin berinovasi.

#### e. Jenis-jenis motivasi

Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2014) membagi motivasi menjadi dua yaitu:

##### 1. Motivasi Positif

Dengan motivasi positif ini semangat bekerja pegawai akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

##### 2. Motivasi Negatif

Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja pegawai dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka

waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu kantor.

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha akan beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan di sekitarnya.

Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan atau pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Widyaningrum (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

### b. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Widyaningrum (2019) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kondisi lingkungan kerja. Diantaranya adalah:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Indikator lingkungan kerja

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur/indikator untuk mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Suyonto (2012) berpendapat indikator lingkungan kerja dibagi menjadi :

1. Hubungan karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis atau kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

2. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau

penerangan kerja yang jelas serta keamanan dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

### 3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

### 4. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa yang aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan semangat dalam bekerja.

## d. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua secara garis besar yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

### 1. Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti meja, kursi dan lain sebagainya.

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, seperti kantor, pabrik, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misal : kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan lain-lain

## 2. Lingkungan kerja non fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun sesama bawahan.

## 3. Kinerja Guru

### a. Pengertian kinerja

Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi. Karena, keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Hal ini berarti jika seseorang bekerja dalam suatu organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi.

Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai yang terjaga dalam pencapaian kualitas dan kuantitas. Juga merupakan hasil kerja yang menghasilkan kualitas dan kuantitas dan dilakukan oleh seseorang pekerja yang setiap perilakunya ditujukan untuk mencapai suatu hasil tertentu.

### b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Affandi (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi.
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

c. Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari satu unit kegiatan yang menggunakan barang dari segi jumlah, kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan atas nilai fisik dari hasil sebelumnya.

3. Keandalan Kerja

Keandalan kerja dapat mencerminkan sikap yang menonjol dalam melaksanakan pekerjaan dengan memberikan warna baru yang lebih baik lagi terhadap pekerjaan yang selama ini dilakukan. Biasanya dilakukan atas dasar sistem dan cara baru.

4. Sikap Kerja

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja, ketaatan pada atasan/pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Jenis-jenis kinerja

Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa ada dua jenis kinerja dalam praktiknya :

1. Kinerja individu adalah kinerja yang dihasilkan oleh seseorang.
2. Kinerja perusahaan adalah secara keseluruhan disebut kinerja organisasi.

### C. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini juga mengacu kenapa penelitian terdahulu yang relevan sebagai bahan referensi. Berikut ini adalah sumber dari berbagai referensi tersebut.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

| No | Nama peneliti          | Metode Penelitian | Judul Penelitian                                                                                                                       | Hasil dan kesimpulan                                                                                                                                                           | Perbedaan                                                                             |
|----|------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Rika Novriyanti (2019) | Kuantitatif       | Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Sumatera Utara | Berdasarkan hasil dari uji F diperoleh hasil untuk variabel motivasi dengan nilai f-hitung sebesar 1420,662 > dari nilai f-tabel yakni 3,15 dengan hasil sig 0,000 < 0,05 maka | Tempat , waktu , penelitian . Serta populasi dan sampel yang berbeda. Penelitian saya |

|  |  |  |  |                                                                                                     |                                                                  |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan lingkungan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja | dilakukan pada sekolah Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul |
|--|--|--|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|

|    |                             |             |                                                                                                                         |                                                                                                                                                               |                                                                     |
|----|-----------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 2. | Dolly V.P Sitanggang (2021) | Kuantitatif | Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau | Diketahui nilai f-tabel 3,20 dengan taraf sig 5% artinya nilai f-hitung 33,109 > 3,20 kesimpulannya lingkungan kerja dan motivasi kerja sama-sama berpengaruh | Tempat , waktu penelitian . Serta populasi dan sampel yang berbeda. |
|----|-----------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|

|    |                            |             |                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                |
|----|----------------------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                            |             |                                                                                                                                                                      | kinerja                                                                                                                                                                                   | Penelitian<br>saya<br>dilakukan<br>pada<br>sekolah<br>Pondok<br>Pesantren<br>Nurul<br>Iman<br>Kuripan<br>Kidul |
| 3. | Muhamad<br>Fariz<br>(2022) | Kuantitatif | Pengaruh<br>motivasi kerja<br>dan<br>lingkungan<br>kerja terhadap<br>kinerja<br>karyawan<br>dengan<br>kepuasan<br>kerja sebagai<br>variabel<br>mediasi pada<br>Dinas | Diketahui<br>nilai f-tabel<br>2,91 dengan<br>taraf sig 5%<br>artinya nilai f-<br>hitung 23,438<br>> 2,91<br>dapat<br>disimpulkan<br>motivasi kerja<br>dan<br>lingkungan<br>kerja terhadap | Tempat<br>,<br>waktu<br>,<br>penelitian<br>. Serta<br>populasi<br>dan<br>sampel<br>yang<br>berbeda.            |

|    |                           |             |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                |
|----|---------------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                           |             | kebersihan<br>dan<br>pertamanan<br>kota Medan                                                                                                             | kinerja<br>karyawan<br>dengan<br>kepuasan<br>kerja<br>berpengaruh                                                                                                        | Penelitian<br>saya<br>dilakukan<br>pada<br>sekolah<br>Pondok<br>Pesantren<br>Nurul<br>Iman<br>Kuripan<br>Kidul |
| 4. | Umi<br>Khanifah<br>(2022) | Kuantitatif | pengaruh<br>kepemimpinan, motivasi<br>dan<br>lingkungan<br>kerja terhadap<br>kinerja guru<br>di SMK Al –<br>Mu'allim<br>Kesugihan<br>Kabupaten<br>Cilacap | Diketahui<br>nilai f-hitung<br>34,524<br>dengan taraf<br>nilai sig 0,000<br><0,05.<br>maka dapat<br>disimpulkan<br>bahwa<br>kepemimpinan, motivasi,<br>dan<br>lingkungan | Tempat<br>,<br>waktu<br>,<br>penelitian<br>. Serta<br>populasi<br>dan<br>sampel<br>yang<br>berbeda.            |

|  |  |  |  |                                                                         |                                                                                                                |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |  |  | kerja secara<br>bersama –<br>sama<br>berpengaruh<br>terhadap<br>kinerja | Penelitian<br>saya<br>dilakukan<br>pada<br>sekolah<br>Pondok<br>Pesantren<br>Nurul<br>Iman<br>Kuripan<br>Kidul |
|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## **D. Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru**

Motivasi sangat penting bagi suatu kinerja Karyawan. Apabila motivasi di suatu Istansi itu tinggi maka kinerja suatu karyawan akan lebih efektif. Guru yang telah termotivasi dengan tepat karyawan tersebut akan bekerja lebih baik dan memberikan produktivitas kerja yang maksimal bagi suatu perusahaan. Lian ( 2017) mendefinisikan motivasi adalah kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Guru ketika mengajar karena ada sesuatu yang menjadikannya termotivasi, motivasi kerja ini kemudian mempengaruhi guru tersebut dalam bekerja. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian dari Umi Khanifah (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari teori penjelasan diatas maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

### **2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru**

Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tentunya perlu dikelola dengan baik sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktivitas karyawan. Menurut Widyaningrum (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja

yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dolly V.P Sitanggang (2021) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan penjelasan diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

### **3. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru**

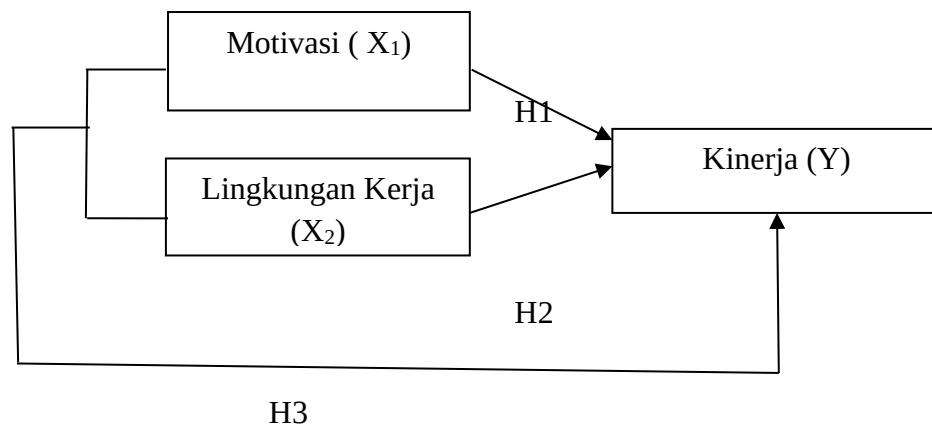
Afandi (2018) menyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain Kemampuan, kepribadian ,minat kerja, kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja, tingkat motivasi ,kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja. kepemimpinan dan disiplin kerja.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rika Novriyanti (2019) motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan teori dan penjelasan diatas maka hipotesis penelitian ini adalah :

H3 : motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

### E. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini terdapat variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen sering disebut juga variabel terikat (output) yang merupakan variabel dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Sedangkan variabel independen sering disebut juga variabel bebas yang artinya mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan nya atau timbul variabel dependen motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).



Tabel 2. 2 Kerangka Berpikir

H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul. .

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul.

H3 : Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain penelitian**

##### **1. Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan deskriptif sebagai metode dalam penelitian. Menurut sugiyono (2012), penelitian deskriptif bertujuan untuk menentukan angka atau hasil variabel dependen dengan menggunakan satu maupun lebih variabel (independen) dengan tidak membanding-bandingkan atau menghubungkannya dengan variabel yang lain.

##### **2. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Peneliti memutuskan meneliti di sekolah yayasan pondok pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul yang meliputi MTS Nurul Iman Kesugihan dan MA Nurul Iman Kesugihan yang berlokasi pada Jl. Menur No 114 Kuripan Kidul , Kabupaten Cilacap, Provinsi Jawa Tengah, 53274

##### **3. Waktu Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi, waktu penelitian mulai dari bulan Oktober sampai juni, berikut ini adalah *Time Schedule* pelaksanaan.



#### 4. Teknik Pengumpulan Data

##### 1. Studi kepustakaan

Pada proses menggali data menggunakan studi pustaka. Studi pustaka itu sendiri merupakan cara yang digunakan dengan membaca skripsi atau jurnal artikel, kemudian dijadikan bahan acuan dalam penelitian yaitu dengan cara membaca penelitian terdahulu dengan permasalahan atau variabel yang berbeda.

##### 2. Wawancara

Proses pengumpulan informasi yang akan dijadikan bahan penyusunan skripsi tentu menjadi hal yang sangat penting. Metode wawancara merupakan cara yang digunakan dalam proses pengumpulan informasi. Sugiyono (2018), menjelaskan ketika peneliti ingin mempelajari informasi lebih mendalam dari responden dengan jumlah responden sedikit atau banyak dan hendak melakukan studi pendahuluan untuk mengidentifikasi suatu permasalahan yang akan diamati. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara kepada pihak terkait seperti kepala sekolah, waka kurikulum dan para guru yang ada di sekolah yayasan pondok Nurul Iman Kuripan Kidul yang berlokasi di Jl. Menur No 114 Kuripan Kidul, Kabupaten Cilacap. Peneliti melakukan wawancara guna mendapatkan informasi yang diperlukan.

##### 3. Kuesioner ( angket )

Kuesioner merupakan sebuah *metode* yang dilakukan guna mendapat data yang pada sebuah penelitian dengan cara memberikan

satu pertanyaan maupun pernyataan kepada responden guna untuk untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai.

Tabel 3. 2 Penilaian Sekala Likert

| Pernyataan                | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat tidak setuju (STS) | 1     |
| Tidak setuju (TS)         | 2     |
| Kurang setuju (KS)        | 3     |
| Setuju (S)                | 4     |
| Sangat setuju (SS)        | 5     |

## **5. Metode Analisis Data**

### **a. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian ini untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh guru di MTS Nurul Iman Kesugihan dan MA Nurul Iman Kuripan Kidul yang berjumlah 34 responden. Penelitian ini dilakukan di MTS Nurul Iman Kesugihan dan MA Nurul Iman Kuripan Kidul yang berlokasi Jl. Menur No 114 Kuripan Kidul, Kabupaten Cilacap.

### **b. Sampel**

Menurut Sujarweni (2015) sampel adalah jumlah dan karakteristik dari populasi yang akan dijadikan objek dalam penelitian. Pada penelitian ini sampelnya adalah keseluruhan jumlah sebanyak 34guru.

### **c. Teknik sampling**

Sujarweni (2015) menyatakan, teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

## **B. Definisi Konseptual Dan Operasional Variabel**

### **1. Definisi Konseptual**

Definisi Konseptual perlu diperhatikan untuk memahami dan memfasilitasi interpretasi dari berbagai teori yang diteliti dalam penelitian ini.

#### **a. Motivasi**

Lian (2017) motivasi adalah proses untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sesuai keinginan mengarahkannya.

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

Menurut Widyaningrum (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

#### **c. Kinerja Guru**

Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai yang terjaga dalam pencapaian kualitas dan kuantitas.

## 2. Operasional Variabel

Menurut sujarweni (2015) Definisi operasional merupakan variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal darimana. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 operasional Variabel

| <b>Variabel</b> | <b>Definisi Operasional Variabel</b>                                                                                      | <b>Indikator</b>                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Motivasi        | Motivasi adalah proses untuk menggerakkan orang lain agar mau melakukan sesuatu sesuai keinginan mengarahkan (Lian, 2017) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja keras.</li> <li>2. Tanggung jawab.</li> <li>3. Dorongan untuk sukses.</li> <li>4. Umpan balik.</li> <li>5. Peningkatan Keterampilan.</li> <li>6. Mandiri dalam bekerja.</li> <li>7. Suka pada tantangan.</li> </ol> |

|                  |                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                  |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lingkungan Kerja | lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal (Widyaningrum ,2019) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hubungan karyawan.</li> <li>2. Suasana kerja.</li> <li>3. Tersedianya fasilitas kerja.</li> <li>4. Keamanan</li> </ol> |
| Kinerja Guru     | Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai yang terjaga dalam pencapaian kualitas dan kuantitas (Mangkunegara,2015)                                             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Kerja.</li> <li>2. Kuantitas Kerja.</li> <li>3. Keandalan Kerja.</li> <li>4. Sikap Kerja.</li> </ol>          |

### C. Teknik Analisis Data

Menurut Sujarweni (2015) teknik analisis data adalah data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian tersebut. Analisis linier berganda dilakukan dalam penelitian ini untuk menganalisis data.

Jika model regresi berganda bebas dari asumsi statistik klasik, seperti uji Normalitas, Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas, maka model tersebut dianggap baik.

#### 1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

##### a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji kuesioner digunakan rumus koefisien korelasi produk moment dari person yang dapat dicari melalui program SPSS. Korelasi produk moment digunakan untuk menguji validitas instrumen dengan cara membandingkan skor setiap item.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$n$  = Banyaknya sampel

$\Sigma XY$  = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\Sigma X$  = Jumlah nilai variabel x

$\Sigma Y$  = Jumlah nilai variabel y

$\Sigma X^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\Sigma Y^2$  = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan diuji validitasnya. Adapun indikator pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  dan  $\text{signifikansi} < 0,05$  maka pernyataan dari kuesioner tersebut dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  dan  $\text{signifikansi} > 0,05$  maka pernyataan dari kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun cara mencari  $r_{\text{tabel}}$  dapat menggunakan rumus  $df = n - k$ , dengan keterangan  $n$  = jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel independen (X) dan dari hasil tersebut dapat dicari  $r_{\text{tabel}}$  pada tabel r.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjang dan membuktikan bahwa suatu instrumen data dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengukuran Reliabilitas dapat dilakukan dengan cara yaitu :

- a. *One shot* atau pengukuran sekali saja : Disini hanya satu pengukuran yang dilakukan dan hasilnya kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau digunakan untuk mengukur korelasi antar jawaban. Uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan SPSS. Jika sebuah variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dianggap reliabilitas. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja.

Pengujian reliabilitas ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$  maka, kuesioner dinyatakan reliabel.
2. Jika *Cronbach's Alpha*  $< 0,6$  maka, kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat diuji dengan analisis *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Kriteria pengujian uji *Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas (sig)  $> 0,05$  data berdistribusi dapat dikatakan normal

2. Jika nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $< 0.05$  data tersebut tidak berdistribusi dengan normal

b. Uji multikolinearitas

Menurut Sujarweni (2015) Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Sehingga uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Metode uji multikolinieritas yang digunakan yaitu dengan uji VIF (*Variance Inflation Factor*).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 10), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Asumsi dari *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika  $\text{VIF} > 10$  dan  $\text{Tolerance} < 0.10$  maka terjadi multikolinearitas
2. Jika  $\text{VIF} < 10$  dan  $\text{Tolerance} > 0.10$  maka tidak terjadi multikolinearitas

c. Uji heteroskedastisitas

Menurut juliandi (2014) Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi

ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisita dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastistas dapat diuji dengan menggunakan uji *Glejser* yaitu uji hipotesis yang mengetahui sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastistas dengan cara meregres absolut residual atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

1. Jika hasil nilai dari signifikansi  $> \alpha = 0,05$  kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika hasil nilai dari signifikansi  $< \alpha = 0,05$  kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu model dimana variabel tak bebas (Y) tergantung pada dua atau lebih variabel (X1,X2). Analisis regresi linear berganda bersifat multivariate. Model statistik regresi linier berganda akan digunakan untuk menguji hipotesis. Memprediksi perubahan nilai variabel tertentu sebagai respons terhadap perubahan variabel lain adalah tujuan dari analisis regresi linier berganda.

Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari 2 variabel, yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y).

Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja guru

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = error / variabel pengganggu

#### 4. Pengujian Hipotesis

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsirkan nilai aktual dapat diukur dari nilai :

##### a. Uji T

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Rumus uji t sebagai berikut :

$$t_{tabel} = \frac{\alpha}{2} : n - k - 1$$

keterangan :

$\alpha$  = nilai signifikan

n = nilai sampel

k = jumlah variabel X

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Bila nilai signifikan  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen artinya masing-masing variabel motivasi dan lingkungan kerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul.
2. Bila nilai signifikan  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen artinya masing-masing variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul.

b. Uji F

Menurut Ghozali (2016) uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Rumus formula uji f.

$$\frac{DF\ 1 = K - 1}{DF\ 2 = n - K}$$

Keterangan :

DF 1 = penyebut

DF 2 = pembilang

K = jumlah variabel

n = nilai sampel

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  serta nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika hasil  $F_{hitung} > F_{tabel}$  serta nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Motivasi dan Lingkungan Kerja) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu). Berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

$R^2$  = R square

100% = Persentase Kontribusi

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Pondok Pesantren Nurul Iman**

Pondok Pesantren Nurul Iman, yang beralamat di Jalan Menur no 114, Kuripan Kidul, Kesugihan, Cilacap, merupakan lembaga pendidikan Islam yang berdiri di bawah naungan Yayasan Daarul Aitam Nurul Iman. Lembaga ini didirikan pada tahun 2002 dengan visi sosial yang kuat, yaitu memberikan akses pendidikan bagi anak-anak dari berbagai latar belakang, termasuk yatim, piatu, dhuafa, dan anak-anak dari keluarga yang lebih mampu. Keberadaan pondok pesantren ini adalah bentuk nyata dari kepedulian terhadap masyarakat sekitar, terutama mereka yang kurang beruntung secara ekonomi.

Pendirian Pondok Pesantren Nurul Iman tidak bisa dilepaskan dari peran Yayasan Daarul Aitam Nurul Iman yang dipimpin oleh Bapak Haji Lukito Hardiman. Beliau merupakan sosok yang sangat peduli pada dunia pendidikan, khususnya pendidikan agama yang berlandaskan Islam. Yayasan ini sendiri telah berdiri lebih lama, dengan berbagai program sosial dan keagamaan yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar, terutama bagi mereka yang berada dalam kondisi sosial-ekonomi yang sulit.

Pondok Pesantren Nurul Iman merupakan sebuah lembaga pendidikan Islam yang terletak di Kuripan Kidul, Kesugihan, Cilacap, yang tidak hanya berfokus pada pembinaan keagamaan bagi para santri, tetapi juga menyediakan pendidikan formal bagi masyarakat melalui lembaga-lembaga pendidikannya. Di

dalam pondok pesantren ini terdapat MTs (Madrasah Tsanawiyah) Nurul Iman, yang berfungsi sebagai sekolah menengah pertama berbasis Islam, serta MA (Madrasah Aliyah) Nurul Iman yang berperan sebagai sekolah menengah atas, yang keduanya berada di bawah naungan Yayasan Daarul Aitam Nurul Iman.

Keberadaan MTs dan MA Nurul Iman di dalam Pondok Pesantren Nurul Iman memberikan kesempatan bagi para santri untuk mendapatkan pendidikan agama dan umum secara seimbang, sehingga mereka dapat berkembang menjadi generasi yang berpengetahuan luas, berakhlak mulia, dan memiliki kompetensi akademik yang memadai. Dengan adanya dua lembaga pendidikan ini, Pondok Pesantren Nurul Iman berkomitmen untuk mencetak lulusan yang siap menghadapi tantangan zaman dengan bekal keilmuan yang kuat, baik dalam ilmu agama maupun ilmu pengetahuan umum. Oleh karena itu, mts Nurul Iman mengadopsi kurikulum yang menggabungkan pendidikan umum dengan pendidikan agama, dengan harapan dapat membentuk siswa yang berakhlak mulia, berpengetahuan luas, dan siap menghadapi tantangan di masa depan.

MTs dan MA Nurul Iman sejak awal berdirinya telah menampung siswa dari berbagai latar belakang. Sekolah ini memberikan kesempatan pendidikan yang setara bagi anak-anak yatim, piatu, dan dhuafa, sehingga mereka tidak merasa tertinggal dalam hal pendidikan hanya karena keterbatasan ekonomi. Di sisi lain, MTs dan MA Iman juga terbuka bagi anak-anak dari kalangan keluarga mampu, sehingga tercipta suasana belajar yang inklusif dan harmonis.

Sebagai kepala Pimpinan, Bapak Haji Lukito Hardiman telah memberikan arah yang jelas bagi perkembangan MTs dan MA Nurul Iman. Visi dan misinya untuk mengedepankan pendidikan berbasis keislaman tercermin

dalam setiap aspek pengelolaan sekolah ini. Selain itu, beliau juga mendirikan Pondok Pesantren Nurul Iman, yang menjadi tempat pendidikan agama bagi para santri yang ingin memperdalam ilmu agama.

Di bawah kepemimpinan Bapak Ashadi, S.Pd.I, sebagai kepala sekolah MTs Nurul Iman dan bapak Irfan Setiadi, M.Pd. sebagai kepala sekolah MA Nurul terus berkembang dari tahun ke tahun. Sebagai kepala sekolah yang memiliki latar belakang pendidikan agama yang kuat, sehingga mampu membawa sekolah ini menjadi lembaga pendidikan yang mampu mencetak generasi yang tidak hanya cerdas dalam ilmu pengetahuan umum, tetapi juga mendalami nilai-nilai agama yang kokoh. Dengan bimbingannya, MTs dan MA Nurul Iman berusaha menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, penuh semangat keagamaan, serta rasa saling menghargai di antara siswa.

Sejak didirikan, Pondok Pesantren Nurul Iman telah memainkan peran penting dalam mencerdaskan anak-anak di wilayah Kesugihan, Cilacap, khususnya di Kuripan Kidul. Sekolah ini tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter siswa yang berlandaskan ajaran Islam. Kegiatan ekstrakurikuler seperti pengajian, kegiatan keagamaan, dan sosial, menjadi bagian integral dari pendidikan di Pondok Pesantren Nurul Iman, yang bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai luhur pada siswa.

## 2. Profil, Visi, Misi dan Tujuan MTS Nurul Iman Kesugihan

### a. Profil MTS Nurul Iman Kesugihan

Nama RA/Madrasah : MTS NURUL IMAN

Tahun Berdiri : 2015

No Statistik Madrasah : 121233010064

Akreditasi Madrasah : B

Alamat Lengkap Madrasah: Jl Menur No. 114 RT 7 RW2

Desa / Kecamatan Kuripan Kidul/ Kesugihan

Kab / Kota Cilacap Provinsi Jawa Tengah

Kode Pos : 53274

Nama Kepala Madrasah : Ashadi, S.Pd.I, M.Pd

No. Tlp/HP : 081390152099

Nama Yayasan : Yayasan Daarul Aitam Nurul Iman Cilacap

Alamat Yayasan : Jl Menur No. 114 RT 7 RW 2, Kuripan Kidul,  
Kesugihan

No Tlp Yayasan : 085697907160

No Akte Pendirian Yayasan : 30 Akta Notaris Naimah, SH, MH.

Kepemilikan Tanah : Waqaf

Status Bangunan : Milik yaysan.

### Data Kepala Sekolah

Nama Lengkap : Ashadi, S.Pd.I, M.Pd.

Tempat tangga lahir : Cilacap, 22 April 1972

Pendidikan Terakhir : Strata Dua (S2)

Jurusan / Akta : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Alamat : JL. Menur RT 7 RW 2, Kuripan Kidul,  
Kec. Kesugihan

b. Visi MTS Nurul Iman Kesugihan

Visi Madrasah adalah imajinasi moral yang dijadikan dasar atau rujukan dalam menentukan tujuan atau keadaan masa depan Madrasah yang secara khusus diharapkan oleh Madrasah. Visi Madrasah merupakan turunan dari Visi Kementerian Agama, yang dijadikan dasar atau rujukan untuk merumuskan Misi, Tujuan sasaran untuk pengembangan Madrasah dimasa depan yang diimpikan dan terus terjaga kelangsungan hidup dan perkembangannya. Adapun visi Madrasah adalah “Unggul Sholih Cakap Dan Berprestasi”

c. Misi Nurul Iman Kuripan KIdul

Dalam upaya mewujudkan visi tersebut di atas, Misi MTs Nurul Iman adalah sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan dan pelajaran dengan prinsip keikhlasan ,kesederhanaan,bertanggung jawab dan profesional.
- 2) Memadukan penyelenggaraan program pendidikan umum,agama dan pendidikan pesantren.
- 3) Mengembangkan peserta didik untuk memiliki kecakapan intelektual,kepribadian dan keahlian yang selaras dengan perkembangan pengetahuan teknologi.
- 4) Menciptakan suasana lingkungan yang bersih,indah,nyaman dan tertib.

d. Tujuan Nurul Iman Kuripan Kidul

Tujuan MTS Nurul Iman Kesugihan adalah :

- 1) Membekali peserta didik untuk selalu meningkatkan keamanan ,ketakwaan kepada Alloh SWT,dan senantiasa mengamalkan ajaran agama Islam.
- 2) Membekali peserta didik agar mampu memahami ilmu agama dan umum.
- 3) Membekali peserta didik agar memiliki ketrampilan teknologi informasi dan komunikasi serta mampu mengembangkan diri secara mandiri.
- 4) Membekali peserta didik agar mampu memahami ilmu yang dibutuhkan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.

## e. Jumlah Data Siswa Tahun Pelajaran dalam 3 tahun terakhir

Tabel 4. 1 Data Siswa Mts Nurul Iman

| TAHUN<br>AJARAN | KELAS<br>VII |        | KELAS VIII |        | KELAS IX |        | JUMLAH (KELAS<br>VII+VIII+IX) |        |
|-----------------|--------------|--------|------------|--------|----------|--------|-------------------------------|--------|
|                 | Jml          | Jml    | Jml        | Jml    | Jml      | Jml    | Jml                           | Jml    |
|                 | Siswa        | Rombel | Siswa      | Rombel | Siswa    | Rombel | Siswa                         | Rombel |
| 2018/2019       | 60           | 2      | 56         | 2      | 23       | 1      | 139                           | 5      |
| 2019/2020       | 63           | 2      | 53         | 2      | 53       | 2      | 169                           | 6      |
| 2020/2021       | 120          | 4      | 56         | 2      | 44       | 2      | 220                           | 8      |
| 2021/2022       | 160          | 4      | 99         | 4      | 56       | 2      | 315                           | 10     |
| 2022/2023       | 72           | 2      | 130        | 4      | 95       | 4      | 297                           | 10     |

Sumber: Data Santri

## f. Sarana dan Prasarana

Tabel 4. 2 Sarana Prasarana Mts Nurul Iman

| NO | Jenis Prasarana  | Jumlah Ruang | Jumlah Ruang Kondisi Baik | Jumlah Ruang Kondisi Rusak | Kategori Kerusakan |              |             |
|----|------------------|--------------|---------------------------|----------------------------|--------------------|--------------|-------------|
|    |                  |              |                           |                            | Rusak Ringan       | Rusak Sedang | Rusak Berat |
| 1  | Ruang Kelas      | 10           | 10                        | -                          | -                  | -            | -           |
| 2  | Perpustakaan     | 1            | 1                         | -                          | -                  | -            | -           |
| 3  | R. Lab. IPA      | 1            | 1                         | -                          | -                  | -            | -           |
| 4  | R. Lab. Biologi  | -            | -                         | -                          | -                  | -            | -           |
| 5  | R. Lab. Fisika   | -            | -                         | -                          | -                  | -            | -           |
| 6  | R. Lab. Kimia    | -            | -                         | -                          | -                  | -            | -           |
| 7  | R. Lab. Komputer | 1            | 1                         | -                          | -                  | -            | -           |
| 8  | R. Lab. Bahasa   | -            | -                         | -                          | -                  | -            | -           |
| 9  | R. Pimpinan      | 1            | 1                         | -                          | -                  | -            | -           |
| 10 | R. Guru          | 1            | 1                         | -                          | -                  | -            | -           |
| 11 | R. Tata Usaha    | 1            | 1                         | -                          | -                  | -            | -           |

|    |                         |    |    |   |   |   |   |
|----|-------------------------|----|----|---|---|---|---|
| 12 | R. Konseling            | 1  | 1  | - | - | - | - |
| 13 | Tempat Beribadah        | 1  | 1  | - | - | - | - |
| 14 | R. UKS                  | 1  | 1  | - | - | - | - |
| 15 | Jamban                  | 10 | 10 | - | - | - | - |
| 16 | Gudang                  | 2  | 2  | - | - | - | - |
| 17 | R. Sirkulasi            | -  | -  | - | - | - | - |
| 18 | Tempat Olahraga         | 2  | 2  | - | - | - | - |
| 19 | R. Organisasi Kesiswaan | 1  | 1  | - | - | - | - |
| 20 | R. Lainnya              | 1  | 1  | - | - | - | - |

Sumber : Buku Inventaris MTs Nurul Iman

## g. Data Guru MTS Nurul Iman Kesugihan

Tabel 4. 3 Data Guru

| NO | Nama Lengkap                    | Jabatan                   |
|----|---------------------------------|---------------------------|
| 1  | Ashadi, S.Pd.I, M.Pd.           | Kepala Sekolah            |
| 2  | Yusuf Ngarifin, S.Pd.           | Waka Kurikulum            |
| 3  | Sobir, S.Pd                     | Waka Sarpras              |
| 4  | Heri Julihan, S.Pd.             | Waka Humas                |
| 5  | Yuni Dwi Purwanti, S.Pd         | Waka Kesiswaan            |
| 6  | Siti Baroroh, S.Pd.I            | Bendahara                 |
| 7  | Ni'matul khoiroh, S.E           | Ka. Perpustakaan          |
| 8  | Nuhidayah, S.Pd.                | Ka. Laboratorium IPA      |
| 9  | Saeful anam                     | Ka. Laboratorium Komputer |
| 10 | Iqna Samana                     | Guru                      |
| 11 | Fuad Albustomi, S.Pd.           | Guru                      |
| 12 | Yuni Herlinah                   | Guru                      |
| 13 | Maongidzotul<br>Khasanah, S.Pd. | Guru                      |
| 14 | Siti Nurani, S.E.               | Guru                      |
| 15 | Aminudin, S.Pd.                 | Guru                      |
| 16 | Hery Wahyono, S.Pd.             | Guru                      |
| 17 | Aminudin                        | Guru                      |
| 18 | Mukhlisin                       | Guru                      |
| 19 | Ni'ngamudin, S.Ak               | Guru                      |

Sumber : Data guru MTs Nurul Iman

### 3. Profil, Visi, Misi dan Tujuan MA Nurul Iman Kesugihan

#### a. Profil MA Nurul Iman Kesugihan

|                       |                                                                                         |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Nama Madrasah         | : Madrasah Aliyah Nurul Iman                                                            |
| Tahun Berdiri         | : 2020                                                                                  |
| NSM                   | : 131233010027                                                                          |
| NPSN                  | : 70008832                                                                              |
| NPWP                  | : 95.917.584.5-522.000                                                                  |
| Status Akreditasi     | : B                                                                                     |
| Yayasan Penyelenggara | : Yayasan Daarul Aitam Nurul Iman                                                       |
| Email                 | : <a href="mailto:nuruliman.aliyah@gmail.com">nuruliman.aliyah@gmail.com</a>            |
| Website               | : <a href="https://manurulimankesugihan.sch.id">https://manurulimankesugihan.sch.id</a> |
| Alamat Lengkap        | : Jalan Menur No 114 RT 07/02                                                           |
| Desa                  | : Kuripan Kidul                                                                         |
| Kecamatan             | : Kesugihan                                                                             |
| Kabupaten             | : Cilacap                                                                               |
| Provinsi              | : Jawa Tengah                                                                           |
| Kode Pos              | : 53274                                                                                 |
| Nama Kepala Sekolah   | : Irfan Setiadi, M.Pd                                                                   |
| No. Telp/HP           | : (0282)5071882 / 085865446944                                                          |
| Kepemilikan Tanah     | :                                                                                       |
| Status Tanah          | : Waqaf                                                                                 |
| Luas Tanah            | : 2.515 m <sup>2</sup>                                                                  |
| Status Bangunan       | : Milik Yayasan                                                                         |
| Luas Bangunan         | : 1.620 m <sup>2</sup>                                                                  |
| Data Kepala Sekolah   |                                                                                         |
| Nama Lengkap          | : Irfan Setiadi, M.Pd                                                                   |
| Tempat tanggal lahir  | : Cilacap, 7 Agustus 1992                                                               |
| Pendidikan Terakhir   | : Strata Dua (S2)                                                                       |
| Jurusan / Akta        | : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)                                                      |
| Alamat                | : JL. Menur RT 7 RW 2, Kuripan Kidul,<br>Kec. Kesugihan.                                |

b. Visi MA Nurul Iman Kesugihan

Terwujudnya Generasi Muslim yang Unggul, Islami dan Mandiri.

c. Misi MA Nurul Iman Kesugihan

- 1) Mengupayakan peserta didik untuk unggul dalam prestasi akademik dan non akademik
- 2) Melaksanakan proses belajar mengajar dan bimbingan secara efektif dan terprogram
- 3) Meningkatkan ketaatan beribadah, berperilaku islami, nasionalis dan berakhlak mulia
- 4) Menumbuhkembangkan lingkungan dan perilaku religius dengan mengamalkan dan menghayati nilai-nilai ajaran agama Islam secara nyata
- 5) Mengupayakan untuk menumbuhkembangkan kemandirian peserta didik dalam belajar, berkarya dan berwirausaha.

d. Jumlah Data Siswa Tahun Pelajaran : 2022/2023

Tabel 4. 4 Data siswa MA Nurul Iman

| No | Kompetensi Keahlian | Kelas |    |     | Total |
|----|---------------------|-------|----|-----|-------|
|    |                     | X     | XI | XII |       |
| 1. | KGM                 | 43    | -  | -   | 43    |
| 2. | MIPA                | -     | 20 | -   | 20    |
| 3. | IPS                 | -     | 35 | 33  | 68    |

Sumber : Data siswa MA Nurul Iman.

## e. Sarana dan Prasarana

Tabel 4. 5 Sarana Prasarana MA Nurul Iman

| NO | Jenis Prasarana  | Jml Ruang | Jml Ruang Kondisi Baik | Jml Ruang Kondisi Rusak | Kategori Kerusakan |              |             |
|----|------------------|-----------|------------------------|-------------------------|--------------------|--------------|-------------|
|    |                  |           |                        |                         | Rusak Ringan       | Rusak Sedang | Rusak Berat |
| 1  | Ruang Kelas      | 10        | 10                     | -                       | -                  | -            | -           |
| 2  | Perpustakaan     | 1         | 1                      | -                       | -                  | -            | -           |
| 3  | R. Lab. IPA      | 1         | 1                      | -                       | -                  | -            | -           |
| 4  | R. Lab. Biologi  | -         | -                      | -                       | -                  | -            | -           |
| 5  | R. Lab. Fisika   | -         | -                      | -                       | -                  | -            | -           |
| 6  | R. Lab. Kimia    | -         | -                      | -                       | -                  | -            | -           |
| 7  | R. Lab. Komputer | 1         | 1                      | -                       | -                  | -            | -           |
| 8  | R. Lab. Bahasa   | -         | -                      | -                       | -                  | -            | -           |
| 9  | R. Pimpinan      | 1         | 1                      | -                       | -                  | -            | -           |
| 10 | R. Guru          | 1         | 1                      | -                       | -                  | -            | -           |
| 11 | R. Tata Usaha    | 1         | 1                      | -                       | -                  | -            | -           |
| 12 | R. Konseling     | 1         | 1                      | -                       | -                  | -            | -           |
| 13 | Tempat Beribadah | 1         | 1                      | -                       | -                  | -            | -           |
| 14 | R. UKS           | 1         | 1                      | -                       | -                  | -            | -           |
| 15 | Jamban           | 10        | 10                     | -                       | -                  | -            | -           |
| 16 | Gudang           | 2         | 2                      | -                       | -                  | -            | -           |
| 17 | R. Sirkulasi     | -         | -                      | -                       | -                  | -            | -           |

|    |                         |   |   |   |   |   |   |
|----|-------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 18 | Tempat Olahraga         | 2 | 2 | - | - | - | - |
| 19 | R. Organisasi Kesiswaan | 1 | 1 | - | - | - | - |
| 20 | R. Lainnya              | 1 | 1 | - | - | - | - |

Sumber : Buku inventaris MA Nurul Iman

## f. Data Guru

Tabel 4. 6 Data Guru MA Nurul Iman

| No  | Nama Lengkap                   | Jabatan                               |
|-----|--------------------------------|---------------------------------------|
| 1.  | Irfan Setiadi, M.Pd.           | Kepala Sekolah                        |
| 2.  | Faizaturrohmah, S.Th.I, S.Pd   | Waka Kurikulum                        |
| 3.  | Zidni Choiron Nafi             | Waka Sarpras                          |
| 4.  | Yatiman, S.H.I                 | Waka Humas                            |
| 5.  | Indri Apriyani S.Pd.           | Bendahara dan Ka.<br>Laboratorium IPA |
| 6.  | Melvina Riski Rahmadani, S.Pd. | Ka. Perpustakaan                      |
| 7.  | Fikri Ardiansyah               | Ka. Laboratorium Komputer             |
| 8.  | Slamet Riyadi, S. Pd.          | Guru                                  |
| 9.  | Kurniasih, S.E                 | Guru                                  |
| 10. | Ma'ruf Rizqi Fauzani           | Guru                                  |
| 11. | Ruzi Murtia                    | Guru                                  |
| 12. | Ni'amudin                      | Guru                                  |
| 13. | Siti Zubaedah, S.Ag            | Guru                                  |
| 14. | Rosid ludfiyono                | Guru                                  |
| 15. | Rizka Triana, S.Pd.            | Guru                                  |
| 16. | Mulihatul Fatiya, M.Pd.        | Guru                                  |
| 17. | Khusnun Yudi Alfian, S.Pd.     | Guru                                  |
| 18. | Safira Nur Maulidia, S.Pd.     | Guru                                  |

Sumber : Data Guru MA Nurul Iman

## B. Karakteristik Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di pondok pesantren Nurul Iman. Responden untuk penelitian ini adalah guru di sekolah MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan yang berjumlah 34 orang. Responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dapat dilihat pada keterangan dibawah ini sebagai berikut :

### 1. Jenis Kelamin

Adapun data presentase mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Karakteristik jenis kelamin responden

| NO    | Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|-------|---------------|--------|------------|
| 1     | Laki-laki     | 19     | 56%        |
| 2     | Perempuan     | 15     | 44%        |
| Total |               | 34     | 100%       |

Sumber :Data Primer yang di olah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang dengan presentase 56%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang dengan presentase 44%. Maka dapat disimpulkan, bahwa responden didominasi oleh guru laki-laki.

## 2. Usia

Adapun data presentase mengenai usia responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 8 Karakteristik usia responden

| Kode Usia | Kategori | Jumlah | Presentase |
|-----------|----------|--------|------------|
| 1         | 20 -30   | 22     | 65%        |
| 2         | 31-40    | 8      | 24%        |
| 3         | 41 >     | 4      | 12%        |
| Total     |          | 34     | 100%       |

Sumber : Data Primer yang di olah 2023.

Hasil dari tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan berusia 20–30 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase (65%), karyawan berusia 31–40 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase (24%), karyawan berusia 41 > tahun sebanyak 4 orang dengan presentase (12%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan jumlah terbanyak adalah usia 20-30 tahun dengan jumlah 22 orang.

### 3. Masa Kerja

Adapun data presentase mengenai masa kerja responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4. 9 Karakteristik masa kerja

| No | Masa Kerja | Jumlah | Presentase |
|----|------------|--------|------------|
| 1  | <1         | 1      | 3%         |
| 2  | 1- 5 Tahun | 22     | 65%        |
| 3  | 6-10 Tahun | 11     | 32%        |
|    | Total      | 34     | 100%       |

Sumber : Data Primer yang di olah 2023

Berdasarkan tabel di atas, karakteristik responden berdasarkan masa kerja < 1 tahun sebanyak 1 guru dengan presentase (3%), masa kerja 1-5 tahun sebanyak 22 guru dengan presentase (65%), dan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 11 guru dengan presentase (32%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru telah lama bekerja yaitu 1-5 tahun dengan presentase (65%)

## C. Hasil Penelitian

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir pernyataan kuisioner. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu pernyataan dapat dilihat dari SPSS 16,0 Statistics. Setiap butir pernyataan dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan signifikansi 5% (0,05), dalam penelitian ini  $n = 34$ , maka  $df$  adalah  $n-k = 34 - 2 = 32$ . Nilai  $r$  tabel pada  $df$  32 dengan taraf signifikansi 5% adalah 0,3388. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,3388) maka dinyatakan valid. Uji validitas pada variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) MTs dan MA yang bertempat di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap dapat dilihat dari hasil output SPSS 16,0 Statistics pada tabel berikut ini :

## 1) Hasil uji validitas X1 (motivasi)

Tabel 4. 10 Hasil uji validitas variabel motivasi

| Correlations                                                 |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |
|--------------------------------------------------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                                                              |                     | X1.1   | X1.2   | X1.3   | X1.4   | X1.5   | X1.6   | X1.7   | TOTAL  |
| X1.1                                                         | Pearson Correlation | 1      | .331   | .404*  | -.001  | .065   | .193   | .213   | .501** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     |        | .056   | .018   | .995   | .717   | .275   | .227   | .003   |
|                                                              | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| X1.2                                                         | Pearson Correlation | .331   | 1      | .342*  | .125   | .045   | .280   | .454** | .614** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .056   |        | .048   | .482   | .803   | .109   | .007   | .000   |
|                                                              | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| X1.3                                                         | Pearson Correlation | .404*  | .342*  | 1      | .094   | -.028  | .191   | .430*  | .606** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .018   | .048   |        | .596   | .876   | .278   | .011   | .000   |
|                                                              | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| X1.4                                                         | Pearson Correlation | -.001  | .125   | .094   | 1      | .165   | .026   | .410*  | .507** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .995   | .482   | .596   |        | .351   | .883   | .016   | .002   |
|                                                              | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| X1.5                                                         | Pearson Correlation | .065   | .045   | -.028  | .165   | 1      | .102   | .304   | .456** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .717   | .803   | .876   | .351   |        | .565   | .081   | .007   |
|                                                              | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| X1.6                                                         | Pearson Correlation | .193   | .280   | .191   | .026   | .102   | 1      | .251   | .509** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .275   | .109   | .278   | .883   | .565   |        | .153   | .002   |
|                                                              | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| X1.7                                                         | Pearson Correlation | .213   | .454** | .430*  | .410*  | .304   | .251   | 1      | .764** |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .227   | .007   | .011   | .016   | .081   | .153   |        | .000   |
|                                                              | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| TOTAL                                                        | Pearson Correlation | .501** | .614** | .606** | .507** | .456** | .509** | .764** | 1      |
|                                                              | Sig. (2-tailed)     | .003   | .000   | .000   | .002   | .007   | .002   | .000   |        |
|                                                              | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |                     |        |        |        |        |        |        |        |        |

Sumber :Data yang diolah menggunakan SPSS 16,0 statstic 2023

Berdasarkan hasil output SPSS 16,0 Statistics di atas, maka dapat disimpulkan hasil uji validitas pada setiap butir pernyataan variabel X1 (motivasi) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Rekapitulasi hasil uji validitas variabel motivasi

| Butir pertanyaan | R hitung | Tanda | R table | Keterangan |
|------------------|----------|-------|---------|------------|
| X1.1             | 0,501    | >     | 0,3388  | V ALID     |
| X1.2             | 0,614    | >     | 0,3388  | V ALID     |
| X1.3             | 0,606    | >     | 0,3388  | V ALID     |
| X1.4             | 0,507    | >     | 0,3388  | V ALID     |
| X1.5             | 0,456    | >     | 0,3388  | V ALID     |
| X1.6             | 0,509    | >     | 0,3388  | V ALID     |
| X1.7             | 0,764    | >     | 0,3388  | V ALID     |

Sumber : Data yang diolah menggunakan *SPSS 16,0 statstic 2023*

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai dari butir pernyataan variabel motivasi (X1) yang berjumlah 7 pernyataan menghasilkan nilai r hitung > r tabel, sehingga variabel motivasi (X1) dinyatakan valid.

## 2) Hasil Uji Validitas X2 (Lingkungan Kerja)

Tabel 4. 12 Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja

**Correlations**

|       |                     | X2.1   | X2.2   | X2.3   | X2.4   | TOTAL  |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.1  | Pearson Correlation | 1      | .433*  | .613** | .123   | .826** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | .011   | .000   | .487   | .000   |
|       | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| X2.2  | Pearson Correlation | .433*  | 1      | .125   | .144   | .616** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .011   |        | .479   | .417   | .000   |
|       | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| X2.3  | Pearson Correlation | .613** | .125   | 1      | .175   | .738** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .479   |        | .321   | .000   |
|       | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| X2.4  | Pearson Correlation | .123   | .144   | .175   | 1      | .504** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .487   | .417   | .321   |        | .002   |
|       | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .826** | .616** | .738** | .504** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .002   |        |
|       | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 16,0 statistic 2023

Berdasarkan hasil output SPSS 16,0 Statistics di atas, maka dapat disimpulkan hasil uji validitas pada setiap butir pernyataan variabel X2 (lingkungan kerja) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Rekapitulasi hasil uji validitas variabel lingkungan kerja

| Butir pertanyaan | R hitung | Tanda | R tabel | Keterangan |
|------------------|----------|-------|---------|------------|
| X2.1             | 0,826    | >     | 0,3388  | V ALID     |
| X2.2             | 0,616    | >     | 0,3388  | V ALID     |
| X2.3             | 0,738    | >     | 0,3388  | V ALID     |
| X2.4             | 0,504    | >     | 0,3388  | V ALID     |

Sumber: Data yang diolah menggunakan *SPSS 16,0 statstic 2023*

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai dari butir pernyataan variable lingkungan kerjai (X2) yang berjumlah 4 pernyataan menghasilkan nilai r hitung > r tabel, sehingga variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

## 3) Hasil Uji Validitas Y1 ( kinerja guru)

Tabel 4. 14 Hasil uji validitas variabel kinerja guru

**Correlations**

|       |                     | Y1.1   | Y1.2   | Y1.3   | Y1.4   | TOTAL  |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1.1  | Pearson Correlation | 1      | .515** | .200   | .233   | .674** |
|       | Sig. (2-tailed)     |        | .002   | .257   | .186   | .000   |
|       | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| Y1.2  | Pearson Correlation | .515** | 1      | .389*  | .401*  | .827** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .002   |        | .023   | .019   | .000   |
|       | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| Y1.3  | Pearson Correlation | .200   | .389*  | 1      | .076   | .588** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .257   | .023   |        | .668   | .000   |
|       | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| Y1.4  | Pearson Correlation | .233   | .401*  | .076   | 1      | .667** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .186   | .019   | .668   |        | .000   |
|       | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |
| TOTAL | Pearson Correlation | .674** | .827** | .588** | .667** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 34     | 34     | 34     | 34     | 34     |

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 16,0 statistic 2023

Berdasarkan hasil output SPSS 16,0 Statistics di atas, maka dapat disimpulkan hasil uji validitas pada setiap butir pernyataan variabel Y (kinerja guru) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 15 Hasil rekapitulasi variabel kinerja guru

| Butir pertanyaan | R hitung | Tanda | R tabel | Keterangan |
|------------------|----------|-------|---------|------------|
| Y1               | 0,674    | >     | 0,3388  | V ALID     |
| Y2               | 0,827    | >     | 0,3388  | V ALID     |
| Y3               | 0,588    | >     | 0,3388  | V ALID     |
| Y4               | 0,667    | >     | 0,3388  | V ALID     |

Sumber : Data yang diolah menggunakan *SPSS 16,0 statistic 2023*

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai dari butir pernyataan variable kinerja guru (Y1) yang berjumlah 4 pernyataan menghasilkan nilai r hitung > r tabel, sehingga variabel kinerja guru (Y1) dinyatakan valid.

b. Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menentukan apakah setiap pernyataan dalam kasus ini dapat digunakan berkali-kali oleh responden yang sama. Metode yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, Jika nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60, kuesioner dikatakan reliabel. Berikut hasil output SPSS 16,0 Statistics.

1) Reliabilitas Motivasi (X1)

Tabel 4. 16 Hasil uji reliabilitas motivasi

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| .618                          | 7          |

Sumber : Data yang diolah menggunakan *SPSS 16,0 statistic 2023*

2) Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4. 17 Hasil reliabilitas lingkungan kerja

| <b>Reliability Statistics</b> |            |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha              | N of Items |
| .607                          | 4          |

Sumber : Data yang diolah menggunakan *SPSS 16,0 statistic 2023*

### 3) Reliabilitas Kinerja Guru

Tabel 4. 18 Hasil uji reliabilitas kinerja guru

| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .622                   | 4          |

Sumber : Data yang diolah menggunakan *SPSS 16,0 statistic 2023*

Tabel 4. 19 Hasil rekapitulasi uji reliabilitas

| Variabel              | Cronbach Alpha | Tanda | Standar Nilai | Keterangan |
|-----------------------|----------------|-------|---------------|------------|
| Motivasi (X1)         | 0,618          | >     | 0,60          | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,607          | >     | 0,60          | Reliabel   |
| Kinerja Guru (Y)      | 0,622          | >     | 0,60          | Reliabel   |

Sumber: Data yang diolah menggunakan *SPSS 16,0 statistic 2023*

Hasil output di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru sekolah(Y) di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebagai uji guna mengetahui apakah residual yang diperoleh dari peneliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal namun jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual berdistribusi tidak normal. Berikut ini adalah hasil output yang didapatkan:

Tabel 4. 20 Hasil uji normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                 |                | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                               |                | 34                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup>  | Mean           | .0000000                |
|                                 | Std. Deviation | 1.69312013              |
| Most Extreme Differences        | Absolute       | .114                    |
|                                 | Positive       | .114                    |
|                                 | Negative       | -.096                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z            |                | .664                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)          |                | .770                    |
| a. Test distribution is Normal. |                |                         |

Sumber Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan table diatas , dapat diketahui bahwa hasil pengujian normalitas dengan metode one-sample kolmogrov-smirnov test dengan signifikansi 0,770 (Asymp. Sig. (2-tailed)) yang lebih besar dari 0,05, dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dengan ketentuan nilai Tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$  maka artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berikut ini adalah hasil output yang didapatkan dari SPSS 16,0 Statistics.

Tabel 4. 21 Hasil uji multikolinieritas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 11.462                      | 2.800      |                           | 4.093 | .000 |                         |       |
| Motivasi                  | .030                        | .092       | .063                      | .328  | .745 | .850                    | 1.176 |
| Lingkungan kerja          | .132                        | .165       | .154                      | .803  | .428 | .850                    | 1.176 |

a. Dependent Variable:

Kinerja guru

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 16,0 statistic 2023

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada tabel uji multikoleniritas diatas bahwa variabel Motivasi (X1) menunjukkan bahwa nilai X1 VIF = 1,176 dan Lingkungan Kerja (X2) VIF = 1,176 jadi nilai tersebut lebih kecil dari 10, dan nilai Tolerance  $0,850 > 0,1$ , sehingga dapat

disimpulkan dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolenieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastitas adalah untuk menguji terdapat kesamaan atau tidaknya varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastitas ini menggunakan *Glejser* dengan ketentuan tingkat nilai signifikan lebih besar atau sama dengan 0,05 maka data tidak dinyatakan terjadi heteroskedastitas. Berikut ini adalah hasil output dari SPSS 16,0 Statistics.

Tabel 4. 22 Hasil uji heterokedastisitas

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |                         |       |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)              | 2.483                       | 1.563      |                           | 1.589  | .122 |                         |       |
| Motivasi                  | .037                        | .052       | .134                      | .709   | .484 | .850                    | 1.176 |
| Lingkungan kerja          | -.123                       | .092       | -.253                     | -1.337 | .191 | .850                    | 1.176 |

a. Dependent Variable:

ABS\_RES

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 16,0 statistic 2023

Berdasarkan data di atas hasil pengujian uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glesjer variabel Motivasi dihasilkan nilai sig sebesar 0,484 yang artinya nilai sig > 0,05 dan nilai sig variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,191 yang berarti bahwa nilai sig > 0,05. Artinya model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas sehingga bisa dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

### 3. Analisis Regresi Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). Berikut ini adalah hasil output dari SPSS 16,0 Statistik :

Tabel 4. 23 Hasil analisis regresi berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)     | 11.462                      | 2.800      |                           | 4.093 | .000 |
| Motivasi         | .030                        | .092       | .063                      | .328  | .745 |
| Lingkungan kerja | .132                        | .165       | .154                      | .803  | .428 |

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 16,0 statistic 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel di atas terdapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11,462 + 0,030 + 0,132 + e$$

Penejelasanannya adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien positif terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 11,462 di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap .
- b. Koefisien Motivasi memberikan nilai sebesar 0,030 yang menyiratkan bahwa semakin baik Motivasi, maka akan semakin tinggi pula Kinerja Guru di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap.
- c. Koefisien Lingkungan Kerja memberikan nilai sebesar 0,132 yang menyiratkan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka Kinerja Guru di Pondok Pesantren Nurul Iman Desa Kuripan Kidul Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap akan semakin tinggi.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (Motivasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru) secara parsial atau terpisah. Berikut ini adalah hasil output dari SPSS 16,0 Statistik :

Tabel 4. 24 Hasil uji hipotesis

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 11.462                      | 2.800      |                           | 4.093 | .000 |
| Motivasi                  | .030                        | .092       | .063                      | .328  | .745 |
| Lingkungan kerja          | .132                        | .165       | .154                      | .803  | .428 |

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber : Data yang diolah menggunakan *SPSS 16,0 statistic 2023*

Berdasarkan hasil output di atas dapat disimpulkan bahwa Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel terikat ini dengan melihat nilai sig. < 0,05 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, atau ada pengaruh antara variabel yang diuji dan sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi Motivasi (X1) adalah  $0,745 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 0,328 < t_{tabel} 2.03693$  menunjukkan bahwa Motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (Y), Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, secara parsial variabel Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.
- 2) Nilai signifikansi Lingkungan kerja (X2) adalah  $0,428 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 0,803 < t_{tabel} 2.03693$  menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru (Y), Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

## b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas atau (X) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y). jika F hitung > F table dengan nilai signifikan < 0,05 maka secara simultan variabel (X) berpengaruh terhadap (Y).

Tabel 4. 25 Hasil uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F    | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1     | Regression | 3.430          | 2  | 1.715       | .562 | .576 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 94.600         | 31 | 3.052       |      |                   |
|       | Total      | 98.029         | 33 |             |      |                   |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber : Data yang diolah menggunakan *SPSS 16,0 statistic 2023*

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada table diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 0,562 dengan nilai signifikansi sebesar 0,576. Karena nilai signifikansi  $0,576 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru tidak dapat diterima berdasarkan data yang dianalisis.

c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa kemampuan dari variable terkait menjelaskan variable bebas. Berikut adalah hasil *output SPSS 16,0*.

Tabel 4. 26 Hasil koefisien determinasi

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .187 <sup>a</sup> | .035     | -.027             | 1.74688                    |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi

Sumber : Data yang diolah menggunakan *SPSS 16,0 statistic 2023*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel diatas Summary diperoleh nilai R Square sebesar 0,035 atau 3,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Guru (Y) sebesar 3,5%, sedangkan sisanya sebesar 96,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang di olah menggunakan SPSS 16,0 For Windows diperoleh hasil bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada MTs dan MA Yang Bertempat Di Pondok Pesantren Nurul Iman.berikut adalah interpretasi dari hasil penelitian.

##### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Dan MA Yang Bertempat Di Pondok Pesantren Nurul Iman .**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui bantuan program SPSS 16.0 for Windows, diperoleh hasil pengujian secara parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) pada MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi (X1) sebesar 0,745, dimana nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05 ( $0,745 > 0,05$ ). Selain itu, diperoleh nilai thitung sebesar 0,328, sedangkan nilai ttabel sebesar 2,03693, sehingga dapat diketahui bahwa nilai thitung lebih kecil daripada ttabel ( $0,328 < 2,03693$ ). Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan tidak terbukti berdasarkan hasil penelitian ini.

Artinya, tinggi atau rendahnya tingkat motivasi yang dimiliki oleh guru tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap perubahan tingkat kinerja guru pada lembaga tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh guru belum menjadi faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja guru. Meskipun motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal, namun berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, faktor motivasi belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan.

Hal tersebut dapat terjadi karena kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor motivasi saja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti kompetensi profesional guru, pengalaman kerja, kedisiplinan, kepemimpinan kepala madrasah, fasilitas kerja, beban kerja, lingkungan organisasi, serta faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, meskipun guru memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, peningkatan kinerja tetap membutuhkan dukungan dari berbagai aspek lain yang dapat menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab guru.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan. Dengan demikian, perubahan pada variabel motivasi belum dapat dijadikan sebagai faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja guru berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Dan MA Yang Bertempat Di Pondok Pesantren Nurul Iman.**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui bantuan program SPSS 16.0 for Windows, diperoleh hasil pengujian secara parsial (uji t) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) pada MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,428. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05 ( $0,428 > 0,05$ ). Selain itu, hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 0,803, sedangkan nilai ttabel sebesar 2,03693, sehingga dapat diketahui bahwa nilai thitung lebih kecil daripada ttabel ( $0,803 < 2,03693$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan tidak terbukti berdasarkan hasil analisis penelitian ini. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang terdapat pada MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, baik yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun kondisi nonfisik, belum menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja guru pada madrasah tersebut. Lingkungan kerja yang baik memang secara teori dapat memberikan kenyamanan, meningkatkan semangat kerja, serta mendukung guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran. Namun, berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, keberadaan lingkungan kerja belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perubahan kinerja guru.

Hal tersebut dapat terjadi karena kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya seperti kompetensi dan profesionalisme guru, pengalaman kerja, kedisiplinan, kepemimpinan kepala madrasah, motivasi pribadi, kepuasan kerja, sarana dan prasarana pembelajaran, serta faktor internal maupun eksternal lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Selain itu, kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja guru pada MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan. Guru dalam menjalankan tugasnya tidak hanya bergantung pada kondisi lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh komitmen terhadap profesi, rasa tanggung jawab, kemampuan mengelola pembelajaran, serta kemauan untuk meningkatkan kualitas diri dalam melaksanakan proses pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan. Dengan demikian, perubahan atau peningkatan pada variabel lingkungan kerja belum dapat

menjadi faktor utama yang menentukan peningkatan kinerja guru berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis.

### **3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MTS Dan MA Yang Bertempat Di Pondok Pesantren Nurul Iman.**

Dari hasil penelitian diperoleh nilai F hitung sebesar 0,562 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,576 > 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Dengan demikian,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya, variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,035 atau 3,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) hanya mampu menjelaskan perubahan pada variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 3,5%, sedangkan sisanya sebesar 96,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial maupun simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan. Kondisi ini berkaitan erat dengan karakteristik khusus tenaga pendidik di MTs dan MA Nurul Iman, yang keseluruhannya

merupakan guru mukim yang hidup dan terikat dalam sistem kehidupan Pondok Pesantren Nurul Iman.

Sebagian besar guru yang bertugas adalah mereka yang memang dibina dan disiapkan sendiri oleh pondok untuk mengabdikan diri di sini. Sebagian lagi berasal dari luar, namun sudah lama bergabung dan melalui proses pembinaan serta pembentukan karakter yang sama dengan kader pondok. Sisanya meskipun berasal dari luar dan tidak mengikuti alur kaderisasi secara penuh, mereka juga sudah lama menetap dan menyesuaikan diri dengan nilai-nilai yang berlaku di lingkungan ini.

Sejak awal, mereka sudah ditanamkan semangat, nilai dan pemahaman yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab. Mereka sudah terbiasa, memahami, dan menerima sepenuhnya suasana serta kondisi lingkungan kerja yang ada. Oleh karena itu, motivasi dan lingkungan kerja bukan lagi hal yang bisa berubah-ubah dan mempengaruhi kinerja mereka, melainkan sudah menjadi kesadaran dan kepribadian yang melekat dalam diri masing-masing guru. Kinerja yang mereka tunjukkan adalah perwujudan dari pengabdian yang sudah terbentuk sejak awal mereka bergabung dengan lingkungan pondok ini.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda melalui bantuan program SPSS 16.0 for Windows, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi sebesar  $0,745 > 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $0,328 < t_{tabel}$  sebesar 2,03693. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,428 > 0,05$  dan nilai thitung sebesar  $0,803 < t_{tabel}$  sebesar 2,03693. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

3. Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru pada MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh nilai Fhitung sebesar 0,562 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,576 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,035 atau 3,5%, yang berarti bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja hanya mampu menjelaskan variasi Kinerja Guru sebesar 3,5%, sedangkan 96,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan, meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru, pihak madrasah tetap perlu menjaga dan meningkatkan kondisi yang mendukung kinerja guru. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan pembinaan, pengembangan kompetensi guru, pemberian apresiasi, serta penciptaan suasana kerja yang tetap nyaman dan kondusif.

2. Bagi para guru MTS dan MA Nurul Iman Kesugihan, diharapkan dapat terus mempertahankan komitmen, tanggung jawab, dan semangat pengabdian dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik. Selain itu, guru diharapkan terus meningkatkan kompetensi profesional, kemampuan mengajar, serta inovasi dalam proses pembelajaran agar kualitas pendidikan semakin meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang kemungkinan memiliki pengaruh lebih besar terhadap Kinerja Guru, seperti kompetensi profesional, kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, komitmen kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, atau faktor lainnya. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek penelitian yang lebih luas agar hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh.

### C. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan saat melakukan penelitian sebagai berikut ini :

1. Variabel yang digunakan oleh peneliti terbatas dengan menggunakan dua variabel *independent* (bebas) saja sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengujian variabel yang lainnya seperti, budaya lembaga, komitmen dan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner, sehingga adanya kemungkinan dalam menjawab pernyataan yang diberikan dalam mengisi kuesioner bisa bersifat tidak objektif. Oleh karena itu, perlu adanya metode tambahan supaya lebih efektif.
3. Jumlah responden yang terbatas. Penelitian ini hanya melibatkan 34 orang guru sebagai responden yang seluruhnya berasal dari Mts dan MA dalam naungan Yayasan Pondok Pesantren Nurul Iman . Jumlah responden yang relatif sedikit menyebabkan hasil penelitian lebih merepresentasikan kondisi pada sekolah tersebut sehingga generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas perlu dilakukan dengan hati-hati.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan. (2014). *Organisasi Dan Motivasi* (Vol. 8). Bumi Aksara.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Ubhara Manajemen Press.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hamzah B.Uno. (2016). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi Sukses Menulis Skripsi Dan Tesis Mandiri*. Medan: Umsu Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori Dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Karyawan*. Palembang: Cv. Amanah.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Sanusi, H. P. (2013). *Peran Guru PAI Dalam Pengembangan Nuansa Religius Di Sekolah*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Stoner, J. A. (2006). *Management*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall, Inc.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suwatno, Priansa, & Donni Jonni. (2018). *Manajemen SDm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diambil kembali dari [Http://Eprints.Ubhara.Ac.Id/424/31/Buku-Msdm-2019.Pd](http://Eprints.Ubhara.Ac.Id/424/31/Buku-Msdm-2019.Pd)
- Yusuf, R. M. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makasar: Nas Media Pustaka.

**LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU MTS DAN MA YANG BERTEMPAT DI PONDOK  
PESANTREN NURUL IMAN DESA KURIPAN KIDUL**

Perihal : **Permohonan Pengisian Angket**

Lampiran : Satu Berkas Kepada

Yth : Bpk/Ibu Guru Sekolah Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul

Dengan hormat,

Dalam rangka melakukan penelitian tentang “ **PENGARUH MOTIVASI  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTS DAN MA  
YANG BERTEMPAT DI PONDOK PESANTREN NURUL IMAN DESA  
KURIPAN KIDUL ”**

” sebagai syarat kelulusan Mencapai Sarjana Jurusan Ekonomi Manajemen Pada Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghazali Cilacap. Diperlukan data data dan informasi yang mendukung penelitian, maka dengan ini saya memohon dengan sangat kepada bapak/ibu Guru Sekolah Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul untuk mengisikan angket yang telah disediakan.

Angket ini tidak dimaksudkan untuk mengetahui apa yang benar dan apa yang salah ataupun sebaliknya, maka sangat diharapkan pengisiannya menurut kenyataan yang sebenarnya ( apa adanya ). Artinya semua jawaban yang diberikan oleh bapak/ibu adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan oleh bapak/ibu.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya, atas perhatian dan bantuannya, saya ucapkan terima kasih.

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **1. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

Bersama ini saya mohon kesediaan bapak/ibu guru sekolah Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu guru berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

Adapun beberapa hal yang harus diperhatikan

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda centang ✓ yang ada dipilihan. Pilih salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Setiap responden diharapkan memilih hanya satu jawaban.

Keterangan Skor Penilaian :

**5 = Sangat Setuju (SS)**

**4 = Setuju (S)**

**3 = Kurang Setuju (KS)**

**2 = Tidak Setuju (TS)**

**1 = Sangat Tidak Setuju (STS)**

Cilacap, 18 Juni 2023

Hormat saya,

Fuji Sri Gusti Febrianti

## 2. PROFIL RESPONDEN

### A. Nama

### B. Tempat, Tanggal Lahir

### C. Jabatan Pekerjaan

### D. Masa Kerja

### E. Jenis Kelamin

## 1) MOTIVASI

| No | PERNYATAAN                                                               | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|--------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. | Saya bersedia bila atasan meminta saya untuk lembur.                     |   |   |   |   |   |
| 2. | Setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, saya kerjakan dengan baik. |   |   |   |   |   |
| 3. | Saya melihat pekerjaan saya sebagai batu loncatan ke pekerjaan lain.     |   |   |   |   |   |
| 4. | Saya ingin agar pekerjaan saya selalu ada umpan baliknya.                |   |   |   |   |   |

|    |                                                                                                     |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 5. | saya dapat mengembangkan ketrampilan dan kreativitas dalam bekerja.                                 |  |  |  |  |  |
| 6. | Saya berusaha bekerja secara mandiri dalam tugas saya, tanpa menggantungkan diri kepada orang lain. |  |  |  |  |  |
| 7. | Tugas-tugas yang menantang, membuat saya untuk meningkatkan kemampuan kerja saya.                   |  |  |  |  |  |

## 2) LINGKUNGAN KERJA

| No | PERNYATAAN                                                                                        | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. | Saya selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.       |   |   |   |   |   |
| 2. | Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.                 |   |   |   |   |   |
| 3. | Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas. |   |   |   |   |   |

|    |                                               |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 4. | Keamanan gedung dalam sekolah sudah terjamin. |  |  |  |  |  |
|----|-----------------------------------------------|--|--|--|--|--|

### 3. KINERJA

| No | PERNYATAAN                                                                          | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. | Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.                   |   |   |   |   |   |
| 2. | Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. |   |   |   |   |   |
| 3. | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih dari standar.                         |   |   |   |   |   |
| 4. | Saya memiliki sikap kerja yang positif.                                             |   |   |   |   |   |

## Lampiran 2 Tabulasi Responden

| MOTIVASI |      |      |      |      |      |      |      |       |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| No       | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | Total |
| 1        | 4    | 4    | 3    | 2    | 3    | 4    | 4    | 24    |
| 2        | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5    | 28    |
| 3        | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 5    | 3    | 23    |
| 4        | 4    | 4    | 3    | 5    | 5    | 4    | 4    | 29    |
| 5        | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 3    | 4    | 25    |
| 6        | 4    | 5    | 4    | 5    | 4    | 3    | 5    | 30    |
| 7        | 5    | 4    | 5    | 2    | 3    | 4    | 3    | 26    |
| 8        | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 5    | 27    |
| 9        | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 27    |
| 10       | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 5    | 4    | 28    |
| 11       | 4    | 3    | 4    | 3    | 5    | 3    | 3    | 25    |
| 12       | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 20    |
| 13       | 3    | 3    | 2    | 4    | 2    | 3    | 3    | 20    |
| 14       | 4    | 4    | 2    | 3    | 3    | 3    | 4    | 23    |
| 15       | 3    | 3    | 4    | 5    | 2    | 3    | 4    | 24    |
| 16       | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 3    | 5    | 31    |
| 17       | 3    | 2    | 3    | 5    | 2    | 3    | 3    | 21    |
| 18       | 3    | 3    | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 28    |
| 19       | 4    | 5    | 3    | 4    | 3    | 2    | 4    | 25    |
| 20       | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 28    |
| 21       | 5    | 3    | 5    | 2    | 2    | 4    | 4    | 25    |
| 22       | 4    | 3    | 3    | 2    | 2    | 4    | 4    | 22    |
| 23       | 3    | 3    | 2    | 3    | 5    | 5    | 4    | 25    |
| 24       | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 2    | 4    | 22    |
| 25       | 5    | 4    | 5    | 5    | 2    | 3    | 4    | 28    |
| 26       | 4    | 5    | 5    | 2    | 3    | 4    | 4    | 27    |
| 27       | 4    | 2    | 2    | 2    | 4    | 2    | 3    | 19    |
| 28       | 3    | 4    | 2    | 3    | 2    | 4    | 3    | 21    |
| 29       | 3    | 2    | 2    | 3    | 5    | 2    | 3    | 20    |
| 30       | 3    | 3    | 3    | 2    | 2    | 2    | 2    | 17    |
| 31       | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 5    | 26    |
| 32       | 3    | 4    | 5    | 2    | 3    | 3    | 4    | 24    |
| 33       | 3    | 3    | 3    | 2    | 4    | 3    | 3    | 21    |
| 34       | 4    | 5    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 31    |

## Lampiran 3 Tabulasi Responden

| LINGKUNGAN<br>KERJA |      |      |      |      |       |
|---------------------|------|------|------|------|-------|
| No                  | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | Total |
| 1                   | 4    | 4    | 4    | 5    | 17    |
| 2                   | 5    | 5    | 4    | 5    | 19    |
| 3                   | 3    | 3    | 3    | 3    | 12    |
| 4                   | 4    | 5    | 4    | 4    | 17    |
| 5                   | 5    | 4    | 5    | 4    | 18    |
| 6                   | 4    | 4    | 5    | 4    | 17    |
| 7                   | 3    | 4    | 3    | 5    | 15    |
| 8                   | 5    | 5    | 5    | 5    | 20    |
| 9                   | 4    | 4    | 4    | 4    | 16    |
| 10                  | 5    | 5    | 4    | 3    | 17    |
| 11                  | 3    | 3    | 3    | 4    | 13    |
| 12                  | 4    | 5    | 4    | 3    | 16    |
| 13                  | 5    | 4    | 5    | 4    | 18    |
| 14                  | 4    | 4    | 5    | 5    | 18    |
| 15                  | 3    | 4    | 3    | 5    | 15    |
| 16                  | 5    | 5    | 5    | 5    | 20    |
| 17                  | 4    | 5    | 4    | 3    | 16    |
| 18                  | 5    | 4    | 4    | 4    | 17    |
| 19                  | 3    | 5    | 3    | 4    | 15    |
| 20                  | 4    | 3    | 4    | 4    | 15    |
| 21                  | 5    | 5    | 3    | 4    | 17    |
| 22                  | 4    | 4    | 4    | 3    | 15    |
| 23                  | 3    | 4    | 5    | 4    | 16    |
| 24                  | 5    | 4    | 5    | 4    | 18    |
| 25                  | 4    | 5    | 3    | 4    | 16    |
| 26                  | 5    | 4    | 5    | 4    | 18    |
| 27                  | 4    | 3    | 4    | 4    | 15    |
| 28                  | 5    | 5    | 4    | 4    | 18    |
| 29                  | 3    | 3    | 3    | 3    | 12    |
| 30                  | 4    | 5    | 4    | 4    | 17    |
| 31                  | 5    | 4    | 5    | 3    | 17    |
| 32                  | 4    | 4    | 5    | 4    | 17    |
| 33                  | 3    | 4    | 3    | 3    | 13    |
| 34                  | 5    | 5    | 5    | 4    | 19    |

## Lampiran 4 Tabulasi Responden

| KINERJA |      |      |      |      |       |
|---------|------|------|------|------|-------|
| No      | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Total |
| 1       | 4    | 4    | 4    | 5    | 17    |
| 2       | 4    | 5    | 4    | 5    | 18    |
| 3       | 5    | 4    | 3    | 4    | 16    |
| 4       | 4    | 3    | 4    | 3    | 14    |
| 5       | 4    | 3    | 4    | 4    | 15    |
| 6       | 4    | 3    | 3    | 4    | 14    |
| 7       | 3    | 3    | 4    | 3    | 13    |
| 8       | 4    | 4    | 5    | 4    | 17    |
| 9       | 3    | 3    | 3    | 3    | 12    |
| 10      | 4    | 3    | 4    | 4    | 15    |
| 11      | 3    | 4    | 4    | 4    | 15    |
| 12      | 3    | 3    | 4    | 4    | 14    |
| 13      | 4    | 3    | 3    | 4    | 14    |
| 14      | 3    | 3    | 3    | 4    | 13    |
| 15      | 3    | 3    | 4    | 3    | 13    |
| 16      | 4    | 3    | 4    | 4    | 15    |
| 17      | 3    | 3    | 4    | 3    | 13    |
| 18      | 4    | 4    | 5    | 4    | 17    |
| 19      | 3    | 3    | 3    | 3    | 12    |
| 20      | 3    | 3    | 3    | 3    | 12    |
| 21      | 4    | 3    | 3    | 3    | 13    |
| 22      | 4    | 4    | 4    | 3    | 15    |
| 23      | 3    | 3    | 3    | 5    | 14    |
| 24      | 4    | 4    | 3    | 4    | 15    |
| 25      | 3    | 3    | 4    | 3    | 13    |
| 26      | 4    | 4    | 4    | 5    | 17    |
| 27      | 3    | 3    | 3    | 3    | 12    |
| 28      | 4    | 4    | 4    | 3    | 15    |
| 29      | 3    | 3    | 3    | 5    | 14    |
| 30      | 3    | 3    | 3    | 4    | 13    |
| 31      | 3    | 3    | 3    | 4    | 13    |
| 32      | 4    | 4    | 3    | 3    | 14    |
| 33      | 4    | 5    | 4    | 5    | 18    |
| 34      | 4    | 3    | 3    | 4    | 14    |

## Lampiran 5 Surat Pengajuan Penelitian

  
**UNUGHA CILACAP**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
Keputusan Kemendikbud RI Nomor : 264/E/O/2014 Tanggal 23 Juli 2014

Nomor : Ybk.1271.08/029/421.4/FE.UNUGHA/I/2023  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Ijin Observasi

Kepada Yth.  
**Kepala Yayasan Nurul Iman Kuripan Kidul**  
di -  
Tempat

*Assalamualaikum Wr. Wb.*

Salam Silaturahmi dan sejahtera kami sampaikan semoga kita senantiasa mendapatkan ridho dan pertolongan dari Allah SWT dalam menjalankan aktifitas sehari-hari. Amin.

Sehubungan dengan tuntutan kebutuhan mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman nyata di lapangan, maka Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al- Ghazali (UNUGHA) Cilacap menugaskan kepada mahasiswa kami :

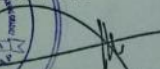
**Nama : Fuji Sri Gusti Febrianti**  
**NIM : 19612011015**

Untuk mengadakan observasi terkait dengan skripsi yang sedang di kerjakannya dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah di Pondok Pesantren Nurul Iman Kuripan Kidul”.

Berkenan dengan hal tersebut, maka kami mengajukan permohonan kepada Kepala Yayasan Nurul Iman Kuripan Kidul, untuk mengizinkan mahasiswa kami melaksanakan observasi terkait judul tersebut .

Demikian surat ini kami sampaikan, atas bimbingan dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Cilacap, 31 Januari 2023  
Dekan F.E  
  
**Drs. H. Suvono**  
**NIK: 41230714008**



**UNIVERSITAS NAHDLATUL 'ULAMA AL GHAZALI CILACAP**  
Jln. Kemerdekaan Barat No.17 Kesugihan Cilacap Jawa Tengah K. Pos 53274, <http://www.unugha.ac.id>  
E-mail : fak.ekonomi@unugha.ac.id. Telp. (0282) 695415, 695407 Fax : (0282) 695407

## Lampiran 6 Foto Penelitian



Lampiran 7 Gedung MTs Nurul Iman



Lampiran 8 Gedung MA Nurul Iman



Lampiran 9 Dewan Guru MTs dan MA Nurul Iman



### **BIODATA PENULIS**

Penulis dilahirkan di Cilacap pada tanggal 18 ferbruari 2000 sebagai anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Ibu Maryati dan Bapak Nana Hanafiah. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa kuripan kidul RT 04 RW 05 Kecamatan kesugiham Kabupaten Cilacap. Nomor HP : 081225249031, Email :[fujisgf7@gmail.com](mailto:fujisgf7@gmail.com), pendidikan yang telah ditempuh oleh penulis yaitu SD Negeri 3 Kuripan lulus tahun 2012, SMP Negeri 3 Kesugihan lulus tahun 2015, SMK Muhammadiyah 1 Cilacap jurusan Farmasi lulus pada tahun 2018 Pada tahun 2019 penulis diterima di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Selama mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi, penulis juga belajar berproses di Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII), BEM Fakultas Ekonomi, UKM kewirausahaan.