

# **ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MI TERPADU LOGARITMA SEMPOR**

Oleh :

**Desy Retno Ningrum**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh terhadap kinerja MI Terpadu Logaritma Sempor, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru MI Terpadu Logaritma Sempor. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja Guru MI Terpadu Logaritma Sempor dan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kompetensi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja Guru MI Terpadu Logaritma Sempor. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru MI Terpadu Logaritma Sempor. Motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru MI Terpadu Logaritma Sempor. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru MI Terpadu Logaritma Sempor. Kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru MI Terpadu Logaritma Sempor, hal ini terbukti dengan memberikan pengaruh sebesar 60,6%.

## **Abstract**

*The purpose of the study is to determine the effect of motivation on the teachers performance of MI Terpadu Logaritma Sempor. The study is made to find out the impact of performance competence, of motivation, work environment of the teachers of MI Terpadu Logaritma Sempor. The research method uses regression analysis. The result showed that competence have a significant influence to the performance of MI Terpadu Logaritma teachers. Work motivation has a significant influence on the performance of the Sempor Logarithmic Integrated MI Teachers. The work environment has a significant influence on the performance of the Sempor Logarithmic Integrated MI Teacher. Competence, work motivation, work environment simultaneously have an influence on the performance of the Sempor Logarithmic Integrated MI Teacher, this is proven by giving an effect of 60.6%.*

## **1. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pendidikan Nasional bertugas dan bertanggungjawab untuk mengantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu

bersaing dengan adanya era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang

mampu meningkatkan kualitas kehidupan bangsa dan Negara di masa depan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif, serta berorientasi ke masa depan. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut, kualitas sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting.

Menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yaitu menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha dari terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Salah satu lembaga pendidikan sekolah yang terdapat di Kabupaten Kebumen salah satunya yaitu Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Logaritma Sempor merupakan sekolah berbasis *full day school* dengan mengkolaborasikan Kurikulum Departemen Agama dengan kurikulum buatan madrasah sendiri yaitu dengan menambah beberapa jadwal diluar Kurikulum Departemen Agama, seperti

hafalan Al Qur'an, dan mengaji. Salah satu komponen terpenting dalam suatu sekolah yaitu dengan adanya guru untuk memoderatori maupun memfasilitasi serta memotivasi para siswa dalam proses belajar mengajar. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Terpadu Logaritma Sempor sejak madrasah ini berdiri dan menerapkan sistem pendidikan *full day school*, madrasah ini memiliki program khusus pembentukan karakter siswa dengan model SIP (Sholeh, Ilmuwan, Pemimpin). Madrasah ini memiliki banyak prestasi baik akademik maupun non akademik. Hal ini dibuktikan dengan prestasi madrasah yang pada tahun ini menjadi juara umum ke dua dalam jenjang AKSIOMA madrasah tingkat kecamatan. Inovasi-inovasi program *full day school* yang dilakukan di MI Terpadu Logaritma Sempor menjadikan madrasah ini menjadi alternatif bagi banyak masyarakat bukan hanya dari Kecamatan Gombong bahkan Buayan yang mendaftar di madrasah ini, hal ini ditandai dengan banyaknya siswa yang masu dari tahun ke tahun. Untuk tahun ajaran 2022/2023 jumlah siswa sebanyak 374 siswa.

Guru adalah figur manusia yang diharapkan kehadiran dan perannya dalam pendidikan, sebagai sumber yang menempati posisi dan memegang peranan penting dalam sistem pendidikan. Keberadaan guru sebagai salah

satu komponen dalam sistem pendidikan, sangat mempengaruhi hasil belajar mengajar di sekolah. Hasil belajar siswa sangat ditentukan oleh guru pada proses pembelajaran. (Muhammad Syafii Antonio, 2014:46). Seorang guru juga harus mempunyai beberapa *skill* atau kemampuan yang harus dimiliki pada setiap individu diantaranya seperti kemampuan dalam menguasai kompetensi dalam hal pengetahuan, kepribadian yang baik serta berperilaku baik yang dapat memberikan contoh atau menjadi panutan bagi para siswa. Seorang guru juga dituntut untuk bekerja secara profesional supaya dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi sekolah maupun siswanya.

Keberhasilan pendidikan sekolah sangat ditentukan oleh kinerja seorang guru. Seorang guru yang mempunyai kinerja yang bagus akan mempengaruhi bagaimana cara seorang guru mempunyai tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Seorang guru mempunyai tanggungjawab dan sikap positif terhadap pekerjaannya, sikap positif tersebut seperti disiplin dalam bekerja, bersungguh-sungguh menjaga kualitas kerjanya. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja terhadap seorang guru, misalnya kompetensi seorang guru, bagaimana seorang guru mendapatkan motivasi oleh pemimpin, dan lingkungan dimana seorang guru bekerja.

Suatu organisasi atau instansi pasti menginginkan pegawai atau karyawan yang memiliki kinerja baik. Menurut Mangku negara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja guru akan berpengaruh pada peningkatan SDM yang dihasilkan dalam proses pendidikan dan pembelajaran.

Diperoleh informasi bahwa kinerja guru MI Terpadu Logaritma Sempor sudah cukup baik, hal ini ditandai dengan rata-rata prosentase Sasaran Kinerja Pegawai (guru) MI Terpadu Logaritma Sempor yang setiap tahun mengalami kenaikan. Masing-masing guru selalu membuat atau menyiapkan perangkat pembelajaran (silabus, Program Semester, Program Tahunan, pemetaan KI/KD, RPP, dan Alat Evaluasi) tepat pada waktunya. Perangkat pembelajaran benar-benar memberi arah bagi seorang guru, hal ini penting mengingat proses pembelajaran adalah sesuatu yang sistematis dan terpol.

Peningkatan kerja di MI Terpadu Logaritma Sempor juga di tandai dengan persiapan para guru dalam kegiatan belajar mengajar. Mereka benar-benar menyiapkan materi yang akan diajarkan kepada siswanya dengan sebaik-baiknya, sehingga apa yang di sampaikan dapat dengan mudah diterima

oleh para siswa yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan prestasi siswa.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kinerja guru di MI Terpadu Logaritma Sempor dari tahun ketahun mengalami peningkatan. Tabel di atas menunjukkan bahwa guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya seperti merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis hasil pembelajaran, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian, menyusun kurikulum pembelajaran pada satuan pendidikan, melaksanakan pengembangan diri, serta melaksanakan tugas lain seperti membimbing kegiatan ekstrakurikuler, pengawas penilaian dan evaluasi terhadap proses dan hasil belajar tingkat sekolah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru yaitu kompetensi. Dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (10) dinyatakan secara tegas bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa Standar

kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 komponen utama, yaitu (1) kompetensi pedagogik, (2) kompetensi kepribadian, (3) kompetensi sosial, (4) kompetensi profesional. Dapat di artikan bahwa faktor kemampuan mengajar yang didalamnya memuat mengenai kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki guru merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja guru. Dalam penelitian ini, yang dikaji yaitu kompetensi guru.

Dalam hal ini dibutuhkan kompetensi-kompetensi guru guna menjadikan peserta didik yang berprestasi dan tujuan pendidikan nasional bias tercapai karena tujuan pendidikan itu adalah menjadikan peserta didik yang berilmu dan beriman. Proses pembelajaran dapat terlaksana dengan baik jika didukung oleh kompetensi yang dimiliki guru, karena peranan dan kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan yang efektif akan berpengaruh besar dalam meningkatkan prestasi belajar siswa. Dengan selama kompetensi-kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru sebagai keterampilannya untuk menjadi guru profesional dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, apalagi pesertadidik memiliki karakter-karakter belajar yang berbeda-beda.

Tahun	Rata-rata Sasaran Kinerja Pegawai
2019	86,01
2020	86,04

Dari data yang diperoleh MI Terpadu Logaritma Sempor dalam penyampaian materi yang dilakukan oleh guru sangat mudah dan berinovasi yang cepat dipahami oleh peserta didik. Keahlian guru yang mampu mengkondisikan kelas agar siswa bisa tertib dan memperhatikan materi yang akan disampaikan. Metode Pembelajaran yang ada di MI Terpadu Logaritma Sempor tidak hanya menggunakan metode ceramah dimana beberapa guru menerangkan materi menggunakan buku teks atau buku pegangan disaat mengajar, tetapi terdapat metode pembelajaran dengan cara mengeksplor kemampuan peserta didik dengan cara memberikan praktik dengan cara memberikan praktikum.

Penyusunan Rencana Proses Pembelajaran (RPP) yang dibuat oleh guru di MI Terpadu Logaritma Sempor berjalan sesuai dengan progres yang di jalani. Semua guru MI Terpadu Logaritma Sempor diwajibkan membuat atau menyusun Lesson plan sebelum memulai pembelajaran. Menyusun lesson plan atau perangkat pembelajaran setiap hari sebelum memulai kelas, menyusun langkah-langkah pembelajaran

yang akan disampaikan dihari itu juga. Lesson plan lebih rinci dari pada Rencana Proses Pembelajaran (RPP).

Motivasi kerja juga merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan giat, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini di sebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi dapat berasal dari motivasi dalam diri (interistik) karyawan dan motivasi berasal dari luar karyawan (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Anoraga (2014) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

Motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja. Motivasi kerja di MI Terpadu Logaritma Sempor sudah dilaksanakan dengan baik. Hubungan antar guru yang selalu harmonis serta adanya bimbingan dan arahan dari kepala sekolah dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu menggerakkan guru aktif dalam melaksanakan tugasnya adalah adanya pemberian reward dalam bentuk barang kepada guru harapanya dari sisi manfaat akan langsung bisa dirasakan tidak hanya berupa materi tapi memberikan dorongan yang berupa motivasi terhadap sebuah pekerjaan. Motivasi yang diterima guru dari luar diri sendiri terdapat pada lingkungan kerja dan rekan kerja yang sangat berpengaruh.

Kepala MI Terpadu Logaritma selalu mendampingi dan membimbing serta mengarahkan setiap guru untuk maju dan terus berkembang, seperti saat ini guru yang belum memiliki gelar sarjana (S1) diberikan

motivasi dan kesempatan untuk meraih pendidikan yang setinggi tingginya. Motivasi yang selalu dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dengan cara mengajak berbicara dari hati kehati dengan memberikan semangat dan dorongan untuk lebih maju dan berkembang sesuai dengan bidang keahliannya.

Motivasi terbesar datang dari diri sendiri, kebersamaan dengan anak-anak setiap hari memberikan rasa kepuasan tersendiri melihat mereka berkembang. Beberapa guru juga menjelaskan bahwa yang membuat semangat antara lain adalah rekan kerja, apabila rekan kerja bersemangat dalam menjalankan suatu pekerjaan secara otomatis yang lain akan ikut bersemangat juga.

Adanya lingkungan kerja yang mendukung dalam sebuah perusahaan juga berdampak pada kinerja karyawan. Dalam sebuah perusahaan dituntut untuk memberikan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja akan memberikan rasa nyaman untuk karyawan. Menurut Mardiana (2001:55) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Sedangkan menurut Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya Sedarmayati (2011:26) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Seorang guru bekerja dilingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja lebih optimal maka akan mendapatkan hasil yang maksimal. Sebaliknya jika seorang guru bekerja pada lingkungan yang tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan menimbulkan guru akan malas, tidak bersemangat, cepat lelah sehingga kerja guru akan rendah. Lingkungan kerja yang ada di MI Terpadu Logaritma Sempor sudah cukup baik bias dilihat dari bangunan dan gedung yang cukup memadai, letak sekolah berada dilingkungan yang jauh dari jalan utama sehingga tidak menimbulkan suara bising dan tidak mengganggu proses belajar. Penjaga sekolah yang menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan sekolah selalu dijaga dengan baik untuk memberikan rasa nyaman dan aman dalam bekerja. Hubungan antar guru berjalan dengan baik, saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penulis melakukan wawancara dengan beberapa guru MI Terpadu Logaritma Sempor bahwasanya banyak manfaat yang

diperoleh dengan bekerja dilingkungan yang baik dan bekerja dengan orang-orang yang mempunyai semangat tinggi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, memberikan perubahan pada diri seorang guru tersebut seperti contoh dilingkungan kerja yang setiap hari sebelum memulai pembelajaran akan diadakan one day one juz dimana semua peserta didik beserta gurunya membaca Al Qur'an. Selalu melakukan sholat tepat waktu dimana hal tersebut jauh dari kebiasaan yang dilakukan setiap hari. Dari beberapa permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian khususnya terhadap kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja.

#### **Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru MI Terpadu Logaritma Sempor?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru MI Terpadu Logaritma Sempor?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru MI Terpadu Logaritma Sempor?
4. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja guru MI Terpadu Logaritma Sempor.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### **Kinerja Guru**

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan menurut Suharsaputra (2012) dalam Mulyani dan Soliha (2014) pada dasarnya kinerja guru merupakan kinerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Dengan demikian, upaya untuk terus mengembangkan kinerja guru menjadi hal yang penting dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, dan hal ini memerlukan manajemen kinerja yang tepat (Suharsaputra,2013;179).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Mangkunegara (2010; 15), menjelaskan bahwa faktor internal (disposisional), yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, misalnya; (1) Kemampuan tinggi, (2) Tipe pekerja keras, (3) Kemampuan rendah. Sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan, misalnya: (1) perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau atasan, (2) fasilitas kerja dan,(3) iklim organisasi. Sedangkan menurut Barnawi dan Arifin (2012:43), menyatakan bahwa baik faktor internal maupun eksternal sama-sama

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

### **Kompetensi**

Dalam melaksanakan tugas pengabdian pada masyarakat, seorang guru hendaknya didasari atas dorongan atau panggilan hati nurani, sehingga guru akan merasa senang dalam melaksanakan tugas berat mencerdaskan anak didik, untuk itu diperlukan kompetensi. Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Dalam UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (10) dinyatakan secara tegas bahwa “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik



Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, dijelaskan bahwa Standar kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 yaitu :

#### 1. Kompetensi Pedagogik

- a. Penugasan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultur, emosional dan intelektual.
- b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mampu mengembangkan kurikulum yang terikat dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara fektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h. Melakukan penelitian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penelitian dan evaluasi untuk kepentingan

pembelajaran.

- i. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

#### 2. Kompetensi Kepribadian

- a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
- b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
- d. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru dan rasa percaya diri.
- e. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

#### 3. Kopetensi Sosial

- a. Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
- b. Berkomunikasi secara efektif, empati, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- c. Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keberagaman sosial

budaya.

- d. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tertulis atau bentuk lain.

#### 4. Kompetensi Profesional

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran / bidang pengembangan yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu, secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan reflektif.

#### **Motivasi Kerja**

Anoraga (2014) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pinder (2013) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah,

intensitas dan jangka waktu tertentu. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Motivasi bukan lah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Menurut Arep (2003;51) ada sembilan faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu: (1) faktor kebutuhan manusia, (2) faktor kompensasi, (3) faktor komunikasi, (4) faktor kepemimpinan, (5) faktor pelatihan, (6) faktor prestasi.

#### **Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

##### a. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif merupakan suatu dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan untuk bekerja dengan baik dan maksimal. Hal tersebut bertujuan untuk merangsang para bawahan mendapatkan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar pada organisasi tersebut.

##### b. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negative diberikan untuk mengurangi kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi pada suatu organisasi dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal

lain mengenai motivasi kerja negative perlu diberikan kepada para pekerja yaitu supaya para pekerja tidak lalai diberikan kepada para pekerjaannya itu supaya para pekerja tidak lalai atas kewajiban-kewajiban yang telah diberikan dan dibebankan kepada para pekerja tersebut. Adapun bentuk motivasi kerja negative dapat berupa sanksi, hukuman, skors, dll.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana (2001:55) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam Analisa (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi

2 (dua) yaitu:

#### a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Alex S. Nitisemito dalam Analisa (2011:22), menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

#### b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, atupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti dalam Analisa, 2011:25). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pimpinannya.

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru MI Terpadu Logaritma Sempor.

H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh

terhadap kinerja guru MI Terpadu Logaritma Sempor.

H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MI Terpadu Logaritma Sempor.

H<sub>4</sub> : Secara bersama-sama terdapat pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru MI Terpadu Logaritma Sempor.

### 3. Metode Penelitian

#### Rencana Penelitian

#### Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di MI Terpadu Logaritma Sempor.

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2010: 80) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MI Terpadu Logaritma Sempor yang berjumlah 32 orang.

#### Sampel

Pengambilan sampel yang digunakan dengan metode sensus, hal ini karena ditinjau dari wilayahnya penelitian ini hanya meliputi subjek yang sangat sempit. Peneliti perlu untuk meneliti secara keseluruhan populasi tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah

tertentu (Arikonto, 2013:115). Teknik yang di gunakan adalah teknik non probability sampling. Dengan metode sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel (sugiyono. 2011:68).

#### Identifikasi Variabel

Dalam penelian ini terdapat 2 (dua) jenis variable yaitu:

1. Variabel bebas (independent variabel) yaitu variabel yang menjadi sebab atau berubahnya variable terikat (dependent variabel) dengan variabel yang mempengaruhi adalah kompetensi (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>)
2. Variabel terikat (dependent variabel) yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja guru MI Terpadu Logaritma Sempor.

#### Jenis dan Sumber Data

##### 1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian (Sugiyono, 2005). Menurut Sugiyono (2010:137) yang menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang diperoleh dengan cara observasi dan wawancara dengan pihak sekolah MI terpadu Logaritma Sempor. Dalam

penelitian ini data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh responden meliputi identitas dan tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian.

## 2. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2005:62) data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya peneliti harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data yang diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan peneliti, buku-buku refrensi dan jurnal serta dokumen-dokumen dari MI Terpadu Logaritma Sempor.

### Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara
2. Observasi
3. Kuesioner

### Metode Analisis Data

#### 1. Uji Validasi

Validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2011:52). menentukan  $r_{table}$  dengan rumus menurut Ghozali (2013:53) yaitu:

$$df = n - 2$$

Dimana

df : Degree of freedom

n : Sampel

Dengan Dasar pengambilan keputusan Ghozali (2009):

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai positif, maka dinyatakan valid
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dan nilai negatif, maka dinyatakan tidak valid

## 2. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas instrumen menggunakan Alpha Cronbach, karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket yang skornya merupakan rentang antara 1 sampai 5 dan uji validitas menggunakan item total. Uji ini dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Satu instrument dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Ghozali, 2005:129).

## 3. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2005:96), uji asumsi bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila  $VIF = 1/tolerance$ , artinya jika  $VIF \geq 10$ , maka variabel tersebut mempunyai persoalan

multikolinieritas dengan variabel bebas dan jika  $VIF \leq 10$  berarti tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011;139).

## 3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:160). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah sebagai berikut:

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi

tersebut memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya analisis regresi yaitu untuk memperoleh persamaan regresi dengan cara memuaskan perubahan satu demi satu sehingga diketahui pengaruh yang paling kuat sampai yang paling lemah. Model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

a = konstanta

Y = kinerja

X1 = kompetensi

X2 = motivasi kerja

X3 = lingkungan kerja

e = error

## 5. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji seberapa signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Rumus

yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{s_b}$$

keterangan:

t = nilai  $t_{hitung}$

b = koefisien regresi

$S_b$  = standardeviasi

Kriteria pengujian hipotesis

adalah:

- a. Tidak ada pengaruh signifikansi apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $> 0,05$
- b. Terdapat pengaruh signifikansi apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$

6. Uji Simultan (Uji F)

Uji F yaitu untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara simultan / bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat keyakinan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Nilai F dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2011:192):

$$F_{hitung} = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

keterangan:

F = nilai  $F_{hitung}$

R<sup>2</sup> = Koefisien

determinasi

n = Jumlah sampel

k = Variabel

independen

Kriteria yang digunakan adalah

sebagai berikut:

- a. Apabila  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansinya lebih kecil dari 0,05 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesisnya diterima.
- b. Apabila  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil perhitungan regresi signifikansi lebih besar dari 0,05 dan  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.

7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah merupakan ukuran atau nilai yang digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel dependen atau kinerja guru MI Terpadu Logaritma Sempor (Y) dan dapat dijelaskan oleh variasi data variabel kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ),  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel independen dengan rumus  $Kd = R^2 \times 100\%$ .

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Uji Validasi

Tabel 1

Uji Validasi

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>table</sub>	Batas Signifikan	Nilai Signifikan	Keterangan
1	0,671	0,361	0,05	0,000	Valid
2	0,800	0,361	0,05	0,000	Valid

3	0,850	0,361	0,05	0,000	Valid
4	0,716	0,361	0,05	0,000	Valid
5	0,664	0,361	0,05	0,000	Valid

Berdasarkan pengujian validitas dapat dilihat bahwa nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada derajat kebebasan  $\alpha < 0,05$  sehingga kelima item butir pernyataan variabel Kinerja pada kuesioner adalah valid (sah).

**Uji Reabilitas**

**Tabel 2**

**Uji Reabilitas**

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Batas Penerimaan	Keterangan
Kompetensi	0,815	0,60	Reliabel
Motivasi	0,761	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,901	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,790	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4**

**Uji Multikolinieritas**

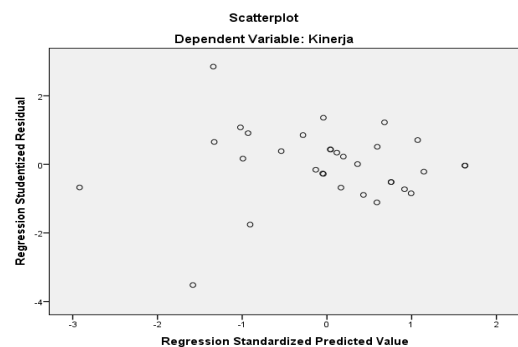
Variabel	<i>Collinearity statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompetensi	0,667	1,499
Motivasi	0,749	1,334
Lingkungan Kerja	0,837	1,195

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan angka VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji dan terhadap model regresi

2. Uji Heteroskedasitas

**Gambar 1**

**Uji Heteroskedasitas**

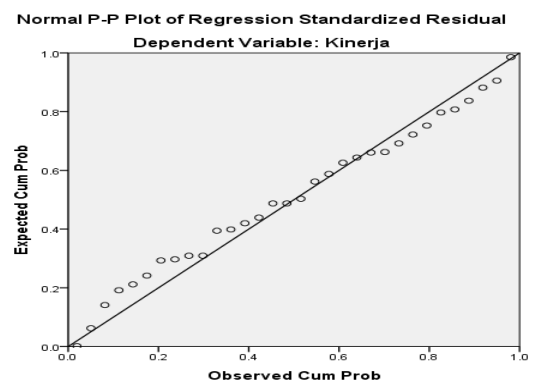


Berdasarkan dari hasil *output* spss dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Uji Normalitas

**Gambar 4**

**Uji Normalitas Data Secara Grafik**





Berdasarkan gambar 4 di atas dari hasil *output* spss dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model tersebut memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari 1 indikator variabel bebas yaitu Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru MI Terpadu Logaritma Sempor. Hasil penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,265	2,498		-,907	0,372
Kompetensi	0,388	0,115	0,465	3,368	0,002
Motivasi	0,382	0,143	0,348	2,676	0,012
Lingkungan Kerja	0,132	0,057	0,286	2,317	0,028

$$Y = -2,265 + 0,388X_1 + 0,382X_2 + 0,132X_3 + e$$

Y = Variabel terikat, yaitu Kinerja .

X1 = Variabel bebas, yaitu Kompetensi.

X2 = Variabel bebas, yaitu Motivasi.

X3 = Variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja.

e = Nilai residu/ kemungkinan

**Uji Statistik Parsial (Uji t)**

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) variabel X (Kompetensi, Motivasi dan

Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Guru).

1. Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka *t*<sub>hitung</sub> sebesar 3,368 > *t*<sub>tabel</sub> sebesar 1,699 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, dengan tingkat sig untuk variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,002 < 0,05 dan hasil ini menyatakan Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MI Terpadu Logaritma Sempor.

2. Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka *t*<sub>hitung</sub> sebesar 2,676 < *t*<sub>tabel</sub> sebesar 1,699 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, dengan tingkat sig untuk variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,012 < 0,05 dan hasil ini menyatakan Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MI terpadu Logaritma Sempor.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka *t*<sub>hitung</sub> sebesar 2,317 < *t*<sub>tabel</sub> sebesar 1,699 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, dengan tingkat sig untuk variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,028 < 0,05 dan hasil ini menyatakan

lingkungan kerja mempunyai pengaruh sig terhadap kinerja guru MI terpadu Logaritma Sempor.

#### **Uji Statistik Simultan (*Uji F*)**

Berdasarkan hasil Uji ANOVA atau bersama-sama diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $16,896 > F_{tabel}$  2,93 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MI Terpadu Logaritma Sempor

#### **Uji Koefisien Determinasi**

Hasil dari analisis pengaruh Citra Merek (X1) dan Kepercayaan Merek (X2) terhadap Loyalitas Pelanggan (Y) seperti pada tabel diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square menunjukkan nilai sebesar 0,253, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (Citra Merek dan Kepercayaan Merek) mempunyai kontribusi sebesar 25,3% terhadap variabel terikat (Loyalitas Pelanggan) dengan tingkat ketetapannya cukup, dan sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

#### **Pembahasan**

Hasil uji t, variabel kompetensi berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja Guru. Hal ini tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat (10) dinyatakan secara tegas bahwa

“kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesional. Dengan indikator-indikator dalam UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, pasal 10 ayat (1) yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru. Menurut Pinder (2013) Motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Dengan indikator-indikator menurut Hasibuan (2013) yaitu mengikut sertakan, komunikasi, pengakuan dan wewenang yang didelegasikan.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan indikator-indikator menurut Robbins dalam Ahsyari (2000:125) yaitu hubungan antara

guru dengan organisasi, hubungan antar sesama guru, kondisi kerja, fasilitasi kontor.

## 5. SIMPULAN

### Simpulan

1. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru MI Terpadu Logaritma Sempor, hal ini terbukti didapatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $3,368 > 1,699$  dengan nilai signifikansi ( $0,002 < 0,05$ ).
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru MI Terpadu Logaritma Sempor, hal ini terbukti didapatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $2,676 > 1,699$  dengan nilai signifikansi ( $0,012 < 0,05$ ).
3. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Guru MI Terpadu Logaritma Sempor, hal ini terbukti didapatkan nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja lebih besar apabila dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $2,317 > 1,699$  dengan nilai signifikansi ( $0,028 < 0,05$ ).
4. Kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang berarti terhadap kinerja MI Terpadu Logaritma Sempor, hal ini

terbukti dengan memberikan pengaruh sebesar 60,6%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Antonio, Muhammad Syafii. (2014). *Ensiklopedia Leadership dan Manajemen Muhammad SAW "The Super Leader Super Manajer" Sang Pembelajar dan guru Peradaban*. Jakarta : Tazkia Publising. Refika Aditama. Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reflika Aditama. Badung.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Deddy, Mulyana. 2010. *Metodology Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang: Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Cetakan ke II*. BPFE : UGM Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Revisi*. Jakarta : Penerbit Bumi Askara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2001:55). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Diambil [www.adaddanuarta.blogspot.co.id](http://www.adaddanuarta.blogspot.co.id) diakses 27 September 2021.
- Nefrida, A. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan, I* (1).
- Nitisemito. (2001:183). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Diambil [www.adaddanuarta.blogspot.co.id](http://www.adaddanuarta.blogspot.co.id) diakses 27 September 2021.
- Rusman. (2013). *Metode-Metode Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001:26). *Pengertian Lingkungan Kerja*. Diambil [www.adaddanuarta.blogspot.co.id](http://www.adaddanuarta.blogspot.co.id) diakses 27 September 2021.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke tiga, cetakan pertama. Yogyakarta : YKPN.
- Ssugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2005. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung : Alfabet.
- \_\_\_\_\_.2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2011. *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*

- dan R&D*. Penerbit CV. Bandung : Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. 2013. *Administrasi Pendidikan*, Cet. Ke-2 (Edisi Revisi), Bandung: PT Refika Aditama.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005.
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.