

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SDI CIKAL HARAPAN

Mahsya Novita Sari^{1*}, Fadhilah Izhari², Maswanto³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jln. KH Ahmad

Dahlan Cirendeu, Ciputat, Tangerang Selatan, 15419

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 01/04/2024

Direvisi : 12/02/2024

Disetujui : 27/02/2024

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of testing and analyzing the influence of work motivation, work environment and job satisfaction on teacher performance at SDI Cikal Harapan. The research design that will be used in this research is a quantitative descriptive analysis method and is causal in nature. The sampling technique in this research used non-probability sampling with sampling jenuh and data collection was carried out by distributing questionnaires to 45 teachers at SDI Cikal Harapan. The test data obtained were processed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) with the data analysis methods used in this research including; validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis and analysis of the coefficient of determination (R²). The results of this research indicate that work motivation has a significant effect on teacher performance at SDI Cikal Harapan. The work environment has a significant effect on teacher performance at SDI Cikal Harapan. Job satisfaction does not have a significant effect on teacher performance at SDI Cikal Harapan. Work motivation, job satisfaction, and work environment together have a significant effect on teacher performance at SDI Cikal Harapan.

Keywords:

Work motivation. work environment, job satisfaction.

***Korespondensi Penulis:**

Mahsya Novita Sari

Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Email: mahsyenovitasari@gmail.com

DOI : [10.24853/jmmb.5.1.17-38](https://doi.org/10.24853/jmmb.5.1.17-38)

ABSTRAK

Pada penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SDI Cikal Harapan. Desain dalam penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif dan bersifat kausal. Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan sampel jenuh dan pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 45 Guru di SDI Cikal Harapan. Pengujian data yang diperoleh diolah dengan menggunakan *Statistikal Package for the Social Sciens* (SPSS) dengan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi; uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDI Cikal Harapan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDI Cikal Harapan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDI Cikal Harapan. Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SDI Cikal Harapan.

Kata Kunci:

Motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

SITASI : Sari, M.N., Izhari, F., Maswanto. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDI Cikal Harapan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 5 (1), 17-38

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan peranan dalam membentuk kepribadian manusia dan meningkatkan sumber daya manusia. Tujuan Pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu dan komunikatif serta kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta tanggung jawab.

Faktor yang berpengaruh dalam menentukan prestasi belajar salah

satunya yaitu guru. Guru dan siswa adalah dua komponen yang tidak dapat dipisahkan dalam dunia Pendidikan. Guru bertugas mendidik setiap siswa menjadi lebih proaktif. Guru juga memiliki peranan yang sangat penting karena memegang Pendidikan dan pengajaran di sekolah sehingga dapat menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan siswa.

Dari hal yang sudah kita ketahui pada dasarnya kinerja guru itu adalah untuk menunjukkan kinerja guru yang dilakukan oleh para guru di lingkungan sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Kualitas sangat

dilihat untuk menentukan hasil dari suatu Pendidikan, alasannya adalah karena guru merupakan bentuk nyata yang paling banyak berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses pendidikannya atau dalam hal belajar. di Lembaga Pendidikan sekolah. Kinerja guru akan terlihat hasil nyatanya yaitu adalah Pendidikan itu sendiri yang bisa disebut peserta didik.

Yayasan Permata Sari (YPS) sebagai salah satu institusi yang bergerak dan menaungi dalam bidang Pendidikan memiliki peran sangat besar dalam menghasilkan SDM kompeten dibidangnya. Dalam rangka mewujudkan SDM Yayasan Permata Sari Sekolah Islam Cikal Harapan yang siap menjawab tantangan di masa depan, tentu tidak terlepas dari peran SDM yang ada didalamnya dan penyelenggaranya. Untuk itu diperlukan SDM bermotivasi kerja untuk meningkatkan kinerja institusi seta terciptanya visi dan misi Sekolah Islam Cikal Harapan.

Tenaga Pendidikan (Tendik) sebagai salah satu SDM yang memiliki peran strategik dalam memberikan pelayanan, baik kepada siswa maupun orangtua perlu memiliki kompetensi memadai. Pencapaian kinerja yang diharapkan, memerlukan motivasi kerja dari tendik yang didukung oleh kepuasan kerja yang baik, sehingga diharapkan tercapainya lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Upaya peningkatan kinerja tendik terus dilakukan oleh Sekolah Islam Cikal Harapan dibawah

kordinasi Manajemen Sekolah Islam Cikal Harapan. Kajian empiris yang relevan dengan memotivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan keerja dibeberapan tingkatan sekolah.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka disimpulkan bahwa masih perlunya dilakukan penelitian dan yang menjadi focus dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti tentang **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam Cikal Harapan.**

KAJIAN PUSTAKA

MOTIVASI KERJA

a. Pengertian motivasi

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang lebih terarah dan tertuju dengan jelas untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi Perusahaan/instansi Pendidikan. Sikap mental yang perlu dimiliki pegawai pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai suatu target dengan maksimal, (Mangkunegara, 2010: hal 61). Sementara Handoko, (2015: hal 252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi diri seseorang untuk mendorong suatu keinginan personal untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai sebuah tujuan.

Menurut Glinow (2015: hal 33) motivasi kerja ada mewakili

kekuatan dari dalam diri seseorang individu untuk dapat mempengaruhi arah, atau intensitas, dan ketekunan yang timbul secara dalam keinginan sendiri untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka tidak ada motivasi jika tidak didasarkan adanya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan stimulus terhadap hal tersebut dan menumbuhkan Tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan menjadi dorongan kebutuhan dari dalam diri petugas yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawainya agar mampu mencapai sebuah tujuan dan motifnya.

Sintesis dari motivasi adalah merupakan suatu dorongan dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah di terapkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

b. Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan (2012: hal 146), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.

- 2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- 3) Mempertahankan kestabilan pegawai Perusahaan.
- 4) Meningkatkan disiplin pegawai.
- 5) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
- 8) Meningkatkan Tingkat kesejahteraan pegawai.

c. Teori motivasi kerja

- 1) Maslow dengan Teori Hierarki

Teori motivasi Maslow dinamakan dengan "A theory of human motivation". Teori ini mengikuti teori jamak yakni seseorang berprilaku/bekerja. Karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan dirinya. Maslow ini berpendapat kebutuhan yang diinginkan itu adalah untuk seseorang berjenjang/tahapan berproses, artinya apabila kebutuhan Tingkat kedua akan menjadi yang pertama. Selanjutnya adalah jika keinginan Tingkat kedua ini telah tercukupi maka akan timbul Tingkat ketiga dan seterusnya sampai Tingkat kebutuhan selanjutnya berakhir.

- 2) Taylor dengan Teori Motivasi

Konvensional

Bahwa apa yang diinginkan untuk memenuhi kebutuhannya yang mengakibatkan orang mau bekerja keras. Dengan adanya teori ini dapat dirincikan bahwa seseorang akan mau melakukan sesuatu atau tidak berbuat didorong oleh adanya upah yang akan didapatkan oleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa memberikan timbal balik berbentuk materi, agar bawahannya bersedia di perintah untuk melakukan pekerjaan.

3) Douglas McGregor dengan Teori X dan Y

McGregor memberikan pandangan nyata mengenai manusia. Pandangan pertama pada dasarnya memandang yang kedua pada dasarnya akan melihat manusia secara negative disebut teori X, sedangkan pandangan selanjutnya pada dasarnya memandang manusia secara positif disebut teori Y (Robbins, 2007).

4) Teori kepuasan

Menurut Maslow (2012: hal 223), teori motivasi adalah teori kepuasan berdasarkan pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Teori ini memutuskan perhatian pada faktor dalam diri yang menguatkan, membimbing, mendukung dan bisa menghentikannya.

5) Teori X

Menurut Teori X dalam Robbins (2013: hal 216), empat asumsi yang dipegang para manajer adalah sebagai berikut:

- a) Pegawai secara intern tidak menyukai kerja dan nilai dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
- b) Karena pegawai tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.
- c) Pegawai akan menghindari dari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bila memungkinkan.

6) Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg dia dapat menggunakan teori Maslow sebagai titik fokusnya. Teori dua faktor menentukan bahwa faktor-faktor intrinsik berhubungan dengan kepuasan kerja. Sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan. (Robbins, 2006: hal 216).

7) Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*),

Growth). Dalam Mangkunegara (2006: hal 98), Clayton Alderfer berpendapat penting bahwa ada 3 kelompok kebutuhan pokok pada manusia, yaitu:

- a. Eksistensi, kebutuhan akan pemberian persyaratan dalam keberadaan material dasar kita (kebutuhan dalam psikologis dan keamanan).
 - b. Keterhubungan, Hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar individu (kebutuhan sosial dan penghargaan).
 - c. Pertumbuhan, Hasrat pertumbuhan instrik untuk perkembangan pribadi (kebutuhan aktualisasi diri).
- d. Faktor-faktor motivasi

1) Faktor Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan bagian integral dari tugas yang dihadapi dan ditentukan oleh individu yang melaksanakan tugas tersebut. Singkatnya, motivasi intrinsik ada karena imbalan intrinsik potensial.

- a. Tanggung Jawab, setiap orang ingin dilibatkan dan ingin diakui sebagai orang yang berkompeten.
- b. Prestasi yang di raih setiap orang ingin dilibatkan dan ingin diakui sebagai orang yang berprestasi dalam melakukan sesuatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan
- c. Pengakuan orang lain, pengakuan terhadap prestasi

merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari kompensasi.

- d. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berfrma tinggi. Karyawan yang memberikan perasaan telah mencapai suatu target untuk tugas yang cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawainya.
- e. Kemajuan, peluang untuk maju dapat dilihat sangat jelas untuk pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaab. Karena setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih baik dan tinggi untuk mendapatkan peluan untuk meningkatkan pengalaman dalam bekerja.

2) Faktor Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik tidak tergantung pada tugas yang akan dikerjakan dan mereka mengendalikannya oleh pihak lain. Motivasi itu terdiri dari:

- a. Gaji, tidak ada suatu organisasi manapun yang dapat memberikan kekuatau baru kepada tenaga kerjanya. Atau meningkatkan produktifitasnya, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang nyata dan gaji bila dipergunakan dengan baik akan memotivasi pegawai.
- b. Keamanan dan keselamatan kerja yang nyaman dan aman. Dapat

- diperoleh melalui keberlangsungan kerja pegawai dirjen Planologi kehutanan.
- c. Status adalah posisi atau peringkat yang ditentukan secara sosial yang diberikan kepada kelompok tertentu, dan status pekerjaan akan mempengaruhi motivasinya dalam bekerja.
 - d. Karakteristik motivasi kerja
Karakteristik motivasi kerja yang berekspektasi menurut Muray dalam Mangkunegara (2005: hal 103) adalah :
 - 1) Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.
 - 2) Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan.
 - 3) Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
 - 4) Berkeinginan orang yang terkenal atau menguasai bidang tertentu.
 - 5) Melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
 - 6) Melakukan sesuatu yang sangat berarti.
 - 7) Mengerjakan sesuatu yang lebih baik dari pada apa yang orang lain kerjakan.
 - e. Dimensi dan indikator motivasi kerja
 1. Kebutuhan untuk berprestasi
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko
 2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan

- a. Pemimpin
- b. Duta Perusahaan
- c. keteladanan

LINGKUNGAN KERJA

a. Pengertian lingkungan kerja

Pengertian kerja atau performance merupakan gambaran mengenai Tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan strategi atau organisasi. Menurut (Moeherjono,2014).

Lingkungan kerja dalam satu sekolah sangat penting untuk diperhatikan lebih jelas lagi oleh tim manajemen atau pihak pihak terkait mengenai ini. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu Perusahaan. Namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak sekolah yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan/guru, Dimana lingkungan kerja ini dapat meningkatkan kinerja karjawan /guru.

Sebaliknya lingkungan kerja yang baik karyawannya akan betah bekerja di tempat atau organisasi tersebut, seperti soal music yang merdu meskipun kelihatannya remeh, tetapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektifitas

dan efisiensi pelaksanaan tugas tersebut.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu : (siagan, 2006:63)

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi tempat untuk pertukaran udara

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik

1. Faktor lingkungan kerja fisik
Penawaran, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.
2. Faktor lingkungan kerja non fisik
Struktur tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok. Kelancaran dan komunikasi,

c. Aspek lingkungan kerja

1. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap Perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari Perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung

jawab, dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik Perusahaan melalui produktifitas kerjanya dan tingkaah lakunya, dalam penjelasan ini meliputi beberapa hal diantaranya yaitu:

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan Kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja dan sebagainya.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen Perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna dan ruang gerak juga diperlukan dan kewanaman kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi setaa semangat kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar semua karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antar karyawan dapaf menurunkan motivasi dan kegairahan yang

akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

d. Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dari kinerja itu sendiri meningkat. Sementara itu. Manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang akan termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Itu artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan terlihat lebih tinggi (Arep, 2003: 103).

e. Dimensi dan indikator lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017). "Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawannya baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan bawahan.

Adapun dimensi dan indikator lingkungan kerja fisik menurut (Sedarmayanti;2017) adalah sebagai berikut:

1. Peralatan kerja/fasilitas kerja
2. Pencahayaan
3. Tempat pertukaran udara
4. Kebisingan
5. Warna
6. Kelembaban udara

Adapun dimensi dan indikator lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan dengan atasan
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Hubungan dengan bawahan
4. Keamanan dalam bekerja
5. Kesempatan untuk maju

KEPUASAN KERJA

a. Pengertian kepuasan kerja

Menurut Howell dan Dipboye dalam Munandar (2012, hal 350) bahwa kepuasan kerja sebagai "hasil dari keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak Sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap dan tenaga kerja terhadap pekerjaannya tersebut.

b. Teori kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja menurut pendapat para ahli dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori petentangan

Teori pertentangan dari Locke dalam Munandar (2015, hal 354) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan

terhadap beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan pertimbangan dua nilai yaitu (a) Pertentangan yang dipersespsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan napa yang ia terima, dan (b) Pentingnya apa yang diinginkan oleh individu.

2. Model dari kepuasan badan/bagian

Teori ini dikemukakan oleh Lawyer dalam Munandar (2015, hal.335) bahwa orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja merka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara actual mereka terima.

3. Teori proses bertentangan

Teori proses pertentangan ini dijelaskan oleh Landy dalam Munandar (2015, hal.356) bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional. Dalam hal ini berasumsi bahwa kepuasan kerja bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu, akibatnya ialah bahwa pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara periodic dengan interval waktu yang sesuai.

4. Teori keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adam dalam Mangkunegara (2015, hal.72). menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain (comparison person).

5. Teori dua faktor

Teori dua faktor dikemukakan oleh Herzberg. Berdasarkan hasil penelitiannya Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua (Sopiah 2014, hal.173) yaitu:

a) Satisfiers atau motivator, berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri.

b) Dissatisfiers atau hygiene factor, faktor yang berbeda di sekitar pelaksanaan pekerjaan: hubungan dengan job context atau aspek ekstrinsik pekerjaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreiner dan Kiniciki dalam Triarna (2015, hal 110).

1. Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh Tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan

Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.

3. Pencapaian nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Komponen genetic

Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Sedangkan Mangkunegara (2015, hal.120) menyatakan ada dua factor yang mempengaruhi kepuasa kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2) Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Sutrisno (2014:82) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut : (1) Kesempatan untuk maju, (2) Keamanan kerja, (3) Gaji, (4) Perusahaan dan Manajemen, (5) Pengawasan, (6) Faktor intrinsic dari pekerjaan, (7) Kondisi Kerja, (8) Aspek sosial dalam pekerjaan, (9) Komunikasi, dan (10) Fasilitas

d. Dimensi dan indikator kepuasan kerja

Dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Robbins and Judge (2013, hal.170), yaitu sebagai berikut :

1) Pekerjaan itu sendiri (work it self), yaitu pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan serta pekerjaan yang dapat memberikan

status.

2) Penghasilan/Gaji (pay), yaitu sejumlah uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

3) Promosi (promotion), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

4) Pengawasan (supervision), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5) Rekan kerja (workers), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana.

PENGEMBANGAN HISPOTESIS

Menurut Sugiyono (2009:3) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan tujuan penelitian, rumusan masalah yang diajukan, dan kajian teoei yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Islam Cikal Harapan.
2. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Islam Cikal Harapan.
3. Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Islam Cikal Harapan.
4. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Islam Cikal Harapan.

HASIL

Karakteristik Responden

Analisis data tanggapan responden merupakan penjabaran dari kuesioner yang telah diisi. Berikut tabel data karakteristik penelitian ini adalah :

- 1) Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1.	Laki-Laki	12	26,66%
2.	Perempuan	33	73,33%
	Total	45	100%

Sumber data : SDI Cikal Harapan (Data diolah)

Dilihat dari jumlah responden laki-laki lebih sedikit yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 26,66% sedangkan responden Perempuan

lebih banyak dengan jumlah 33 responden atau sebanyak 73,33%.

2) Berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 2. Pendidikan Terakhir Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	1-5 Tahun	21	46,66%
2.	6-10 Tahun	10	22,22%
3.	11-15 Tahun	2	4,44%
4.	16-20 Tahun	8	17,77%
5.	> 20 Tahun	4	8,88%
Total		45	100%

Sumber Data : SDI Cikal Harapan (Data diolah)

Berdasarkan data di atas, Tingkat Pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah lulusan S1 (Strata Satu) sebanyak 34 responden dengan presentase 75.55% kemudian responden dengan lulusan S2 (Pasca Sarjana) sebanyak 6 responden dengan Tingkat presentase 13,33%, setelah itu responden dengan lulusan D3 (Diploma III) sebanyak 3 orang responden 6,66%.

3) Berdasarkan lama kerja

Tabel 3. Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	1-5 Tahun	21	46,66%
2.	6-10 Tahun	10	22,22%
3.	11-15 Tahun	2	4,44%
4.	16-20 Tahun	8	17,77%
5.	> 20 Tahun	4	8,88%
Total		45	100%

Sumber Data : SDI Cikal Harapan (Data diolah)

Untuk tabel masa kerja, dapat disimpulkan bahwa mayoritas respondennya adalah yang masa kerjanya 1-5 tahun dengan presentasi sebesar 46,66%, kemudian diikuti dengan responden yang masa kerjanya selama 6-10 tahun dengan presentase sebesar 22,22% sedangkan responden dengan masa kerja 11-15 tahun presentasinya sebesar 4,44% diikuti dengan yang masa kerjanya diatas 20 tahun sebanyak 8,88%.

4) Berdasarkan status guru

Tabel 4. Status Kerja Responden

No.	Status Kerja	Jumah Responden	Persentase
1.	Guru Tetap	24	53.33%
2.	Guru Honorer	21	46.66%
Total		45	100%

Sumber Data : SDI Cikal Harapan (Data diolah)

Untuk data status kerja, dapat disimpulkan bahwa yang mayoritas respondennya adalah guru tetap dengan presentase sebesar 53,33% dan guru honorer dengan jumlah presentase 46,66%. Responden yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDI Cikal Harapan yang terpilih menjadi sample yaitu sebanyak 45 orang.

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas Data

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Instrument	Sig. (2-Tailed)	R Hitung	R Tabel	Ket
Inst_1	0.000	745**	0.2940	VALID
Inst_2	0.000	650**	0.2940	VALID
Inst_3	0.000	709**	0.2940	VALID
Inst_4	0,036	313**	0.2940	VALID
Inst_5	0.001	481**	0.2940	VALID
Inst_6	0.000	739**	0.2940	VALID
Inst_7	0.000	568**	0.2940	VALID
Inst_8	0.000	743**	0.2940	VALID
Inst_9	0.000	703**	0.2940	VALID

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa instrument pertanyaan dari variabel independent (X1) adalah semuanya valid. Hal ini karena semua pertanyaan memiliki r hitung > r tabel sebesar 0,2940 dan nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000.

Hasil uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Instrument	Sig. (2-Tailed)	R Hitung	R Tabel	Ket
Inst_1	0.000	564**	0.2940	VALID
Inst_2	0.000	510**	0.2940	VALID
Inst_3	0.000	715**	0.2940	VALID
Inst_4	0.000	658**	0.2940	VALID
Inst_5	0.000	685**	0.2940	VALID
Inst_6	0.000	628**	0.2940	VALID
Inst_7	0.000	596**	0.2940	VALID
Inst_8	0.008	751**	0.2940	VALID
Inst_9	0.000	391**	0.2940	VALID
Inst_10	0.000	844**	0.2940	VALID
Inst_11	0.000	794**	0.2940	VALID
Inst_12	0.000	685**	0.2940	VALID
Inst_13	0.000	773**	0.2940	VALID
Inst_14	0.000	673**	0.2940	VALID
Inst_15	0.028	328*	0.2940	VALID
Inst_16	0.028	328*	0.2940	VALID
Inst_17	0.001	475**	0.2940	VALID
Inst_18	0.000	685**	0.2940	VALID

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas

menunjukkan semua pertanyaan dari variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah valid. Hal ini dikarenakan r hitung > r table yaitu sebesar 0,2940 dan nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X3)

Instrument	Sig. (2-Tailed)	R Hitung	R Tabel	Ket
Instr_1	0,036	313*	0.2940	VALID
Inst_2	0,000	637**	0.2940	VALID
Inst_3	0,000	545**	0.2940	VALID
Inst_4	0,000	830**	0.2940	VALID
Inst_5	0,000	747**	0.2940	VALID

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah valid. Hal ini dikarenakan semua pertanyaan memiliki r hitung > r sebesar 0.2940 dan nilai signifikansinya yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

Instrument	Sig. (2-Tailed)	R Hitung	R Tabel	Ket
Inst_1	0,000	762**	0.2940	VALID
Inst_2	0,000	591**	0.2940	VALID
Inst_3	0,000	651**	0.2940	VALID
Inst_4	0,000	839**	0.2940	VALID

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dari variabel Kinerja Guru (Y) adalah valid. Hal ini dikarenakan semua pertanyaan memiliki r hitung > r table yaitu sebesar 0,2940 dan nilai signifikansinya yang lebih dari 0,05.

1. Uji Reliabilitas Data

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

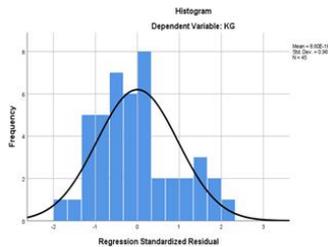
Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Motivasi Kerja (X ₁)	0,807	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,891	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,601	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,649	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel independent dan dependennya dinyatakan reliabel atau telah memenuhi syarat dari uji reliabilitas. Hal ini dikarenakan semua variabel memiliki Cronbach Alpha diatas 0,600, yaitu Motivasi Kerja sebesar 0,807 Lingkungan Kerja sebesar 0,801, Kepuasan Kerja sebesar 0,601 dan Kinerja Guru sebesar 0,649.

2. Uji Asumsi Klasik

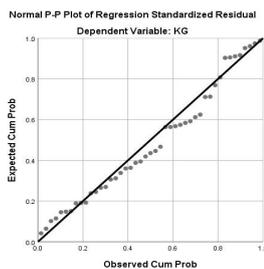
Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Sumber : Data SPSS, 2023

Gambar 1. Uji Normalitas Grafik Histogram

Hasil Uji Normalitas P-Plot

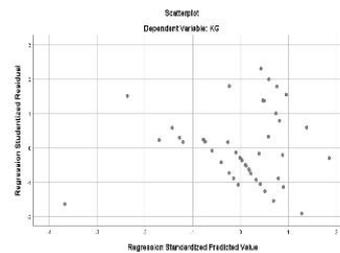


Sumber data: Data SPSS,2023

Gambar 2. Uji Normalitas P-Plot

Dilihat dari uji normalitas di atas bahwa garis kurva pada distribusi data grafik histogram tidak menunjukkan kecondongan garis ke kanan maupun ke kiri, sehingga hasil uji dapat dikatakan berdistribusi normal. Dan uji normalitas P-plot pada gambar di atas dapat dikatakan memenuhi syarat asumsi normalitas, hal ini dikarenakan terlihat Dimana titik-titik atau item yang menyebar di sekitar garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal pada grafik tersebut.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data SPSS, 2023

Gambar3. Uji Heteroskedastisitas

Dari scatterplots diatas terlihat bahwa item menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.425	2.351
Lingkungan Kerja	.307	3.256
Kepuasan Kerja	.506	1.978

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) adalah Motivasi Kerja sebesar $2,351 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,425 > 0,1$, kemudian Lingkungan Kerja dengan VIF $3,256 < 10$ dengan tolerance $0,307 > 0,1$. Terakhir Kepuasan Kerja dengan VIF $1,978 < 10$ dengan tolerance sebesar $0,506 > 0,1$. Hal tersebut menyebabkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas dan telah memenuhi syarat model regresi yang baik.

Tabel 11. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.275	1.340	.952	.347	
Motivasi Kerja	.254	.052	.567	4.925	.000
¹ Lingkungan Kerja	.075	.033	.310	2.286	.027
Kepuasan Kerja	.054	.077	.075	.712	.481

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari tabel 11. dapat dilihat bahwa masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh yang berbeda terhadap variabel terikat. Dari pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi data variabel yang di ringkas sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari perhitungan tabel 11. didapatkan hasil t hitung $> t$ tabel, yaitu $4,925 > 2,01954$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa variabel independen

Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Dasar Islam Cikal Harapan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil perhitungan tabel 11. dapat diketahui nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2.286 > 2,01954$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Dasar Islam Cikal Harapan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil perhitungan tabel 11. dapat diketahui nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $0,712 < 2,01954$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,481 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak, artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja (X₃) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Dasar Islam Cikal Harapan.

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	200.330	3	66.777	45.443	.000 ^b
¹ Residual	60.247	41	1.469		
Total	260.578	44			

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Dari hasil perhitungan uji F dapat diketahui Fhitung $> F$ tabel ($45,443 > 2,83$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima,

artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.279	.762		.366	.716
Motivasi Kerja	.029	.029	.232	.999	.324
1 Lingkungan Kerja	-	.019	-.220	-.806	.425
Kepuasan Kerja	.044	.044	.217	1.021	.313

a. Dependent Variable: abres

Sumber : Data diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,279 + 0,029X1 + (-0,015X2) + 0,044X3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. $\alpha = 0,279$ mempunyai arti jika nilai X1 (Motivasi Kerja) = X2 (Lingkungan Kerja) = X3 (Kepuasan Kerja) = 0, maka nilai Y (Kinerja Guru) akan meningkat sebesar 0,279 atau dalam arti lain jika tidak ada Motivasi Kerja (X3) maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,279.
- b. $\beta_1 = 0,029$ ini menunjukkan Koefisien regresi motivasi kerja
- c. (X1) memiliki arah regresi positif yaitu sebesar 0,029 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan motivasi kerja (X1)

mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,029.

- d. $\beta_2 = -0,015$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) memiliki arah regresi negative, sebesar -0,015, artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan lingkungan kerja (X2) mengalami penurunan sebesar 1, maka kinerja guru (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,015.
- e. $\beta_3 = 0,044$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X3) memiliki arah regresi positif sebesar 0,44 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan Kepuasan Kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar 1, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,044.

2. Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R2*)

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi (*Adjusted R*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.752	1.21221

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,769. Dimana hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh kinerja guru (Y) sebesar 76,9% adalah yang dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja yang mana sisanya sebesar 23,1% adalah dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang

tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari perhitungan tabel didapatkan t hitung $> t$ tabel, yaitu $4,925 > 2,01954$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel independent Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Dasar Islam Cikal Harapan.

Hasil perhitungan dari tabel dapat diketahui nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $2,286 < 2,01954$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Dasar Islam Cikal Harapan. Hasil perhitungan dari tabel dapat diketahui nilai t hitung $< t$ tabel yaitu $0,712 < 2,01954$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,481 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) pada Sekolah Dasar Islam Cikal Harapan. Dari hasil perhitungan uji F dapat diketahui F hitung $> F$ tabel ($45,443 > 2,83$) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang mana lebih kecil dari $0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara bersama-

sama berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas serta tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Islam Cikal Harapan. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Cikal Harapan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Cikal Harapan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Cikal Harapan.
4. Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Islam Cikal Harapan.

IMPLIKASI

Dalam hal ini motivasi kerja, dimensi yang paling merefleksikan adalah kondisi lingkungan, oleh karena itu sekolah harus memperhatikan segala Target kerja, Kualitas kerja, Tanggung jawab dan resiko. Dalam hal lingkungan kerja, dimensi yang paling merefleksikan adalah Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik, Oleh karena itu sekolah harus meningkatkan hasil kerja guru dengan

cara memberikan pelatihan kerja.

Dalam hal kepuasan kerja, dimensi yang paling merefleksikan adalah pekerjaan itu sendiri, Oleh karena itu Penghasilan, Promosi, Supervise atasan, Kelompok kerja dan kondisi kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam hal Kinerja guru, dimensi yang paling merefleksikan adalah kinerja sekolah, Oleh karena itu Kualitas kerja, kuantitas kerja, Kerjasama, dan tanggung jawab mempengaruhi kinerja guru.

KETERBATASAN

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh reponden tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

SARAN

Dari hasil pembahasan dalam penelitian ini penulis memberikan saran atau masukan bagi sekolah dan juga pembaca karya tulis ini sehingga mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Lingkungan kerja guru ditingkatkan dengan pemilihan ruangan yang kondusif sehingga pelaksanaan tugasnya dapat berjalan dengan baik.

Dalam hal kepuasan kerja, sekolah harus memperbaiki dan meningkatkan

tanggung jawab guru dan keadilan dalam penugasan. Dalam hal kinerja guru, sekolah harus memperbaiki Kualitas kerja, kuantitas kerja, Kerjasama, dan tanggung jawab. Hal ini dilakukan untuk memperbaiki kinerja guru pada Sekolah Islam Cikal Harapan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2017. *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited, Inc.
- Eka Suryaningsih Wardhani. (2009). *Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar*, Jurnal Manajemen.
- Elizar,E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*, 46-58
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencan.
- Hayati, N., Musnadi., & Faisal. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh; Jurnal Magister Manajemen, 2 (1), hal 123-124.
- Moekija. *Motivasi dan Pengembangan Manajemen*. Bandung: Alumni, 1981

- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu.2016.
Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins dan Judge. 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi Dua Belas*. Jakarta Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suparno Eko Widodo, M.M. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*.
- Sutrisno Edy, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sunarti. 2019. Pentingnya Kepuasan Kerja; Jurnal Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi, 16 (2), hal 63-75.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. *Motivasi dan Pemasukan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002.
- Purwati Sri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Mitra Internasional Yogyakarta.

