

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MAN 3 KABUPATEN BIREUEN

Zakiah<sup>1\*)</sup>, Endang Syahrhani<sup>2</sup> dan Sri Yanna<sup>3</sup>

<sup>1</sup>. Pengawas Madrasah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bireuen

<sup>2</sup>. Dosen Magister Manajemen Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

<sup>3</sup>. Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

\*) email: zakiaharauf@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v4i8.376

### Article history

Received:  
September 3, 2023

Revised:  
September 6, 2023

Accepted:  
September 8, 2023

Page:  
55 - 62

**Keywords::**  
*work environment,  
work motivation,  
job satisfaction,  
teacher performance*

**ABSTRACT:** *This study aims to analyze the relationship between work environment, teacher motivation and job satisfaction which contribute to teacher performance. The research was conducted on teachers of State Madrasah Aliyah (MAN) 3 Bireuen. Using path analysis. Data was collected through valid and reliable questionnaires. The research results show; 1) between exogenous variables namely work environment, work motivation and teacher job satisfaction have a positive correlation with an average between 0.46 to 0.56. 2) there is a direct and indirect influence of the work environment on teacher performance of 42.14%, between work motivation on teacher performance of 45.55% and job satisfaction on teacher performance of 47.74%. 3) Simultaneously work motivation, work motivation and job satisfaction make a positive contribution of 71,1% to the performance of MAN 3 Bireuen teachers.*

**ABSTRAK:** Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan lingkungan kerja, motivasi kerja guru dan kepuasan kerja, yang memberi kontribusi terhadap kinerja guru. Dilakukan riset pada guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Bireuen. Menggunakan analisis jalur. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan; 1) antara variabel eksogen yakni lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru berkorelasi positif dengan rata-rata antara 0,46 hingga 0,56. 2) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 42,14%, antara motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 45,55% dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar 47,74%. 3) Secara simultan motivasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memberi kontribusi positif sebesar 71,1% terhadap kinerja guru MAN 3 Bireuen.

### Pendahuluan (*Introduction*)

Sekolah Madrasah Aliyah atau MA merupakan sekolah menengah umum yang berciri khas agama Islam yang diselenggarakan oleh Departemen Agama, dan juga pihak swasta dibawah payung Departemen Agama. Yang umumnya juga memiliki yang disebut jurusan, baik Ilmu Pengetahuan Alam, Ilmu Pengetahuan Sosial, Ilmu-Ilmu Keagamaan, dan Bahasa. Kurikulum yang dipakai pun tidak ubahnya pada umumnya di sekolah SMA atau SMK, namun lebih banyak muatan pendidikan agama Islam, seperti Fiqih, Akidah, Akhlak, Al-Quran, Hadits, Bahasa Arab, dan Sejarah Kebudayaan Islam sebagai cirinya.

Asal kata madrasah yaitu “darasa” berarti belajar. Di Indonesia, madrasah dikhususkan sebagai sekolah (umum) yang kurikulumnya terdapat pelajaran-pelajaran tentang keislaman. Jenis sekolah ini sudah cukup lama ada termasuk di tanah air. Dimana Madrasah pertama sepanjang sejarah Islam adalah rumah Abu Abdillah al-Arqam bin Abi al-Arqam, tempat ilmu pengetahuan dan amal saleh diajarkan secara terpadu oleh sang guru pertama, Muhammad Rasulullah. Ia sendiri yang mengajar dan mengawasi proses pendidikan disana, para As-Sabiqun al-Awwalun merupakan murid-muridnya.

Berkaitan dengan ada beberapa kelebihan pada sekolah MAN, maka kinerja guru menjadi suatu keniscayaan. Yakni kelebihan seperti (1) siswa akan diberikan pendidikan umum dan juga pendidikan agama dengan porsi yang sama secara muatannya, (2) siswa lebih dapat mengenal Islam sebagai agama *rahmatan lil alamin* dan (3) di sekolah terbentuk karakter anak sesuai tuntunan Al-Qur'an dan Hadis. Hal ini sesuai disebutkan Qadry Azizy (2003), bahwa problem pendidikan bisa terjadi karena pendidikan yang kurang berorientasi pada pembentukan kepribadian, namun lebih pada pengisian otak (kognitif) anak didik. Itulah penyebab etika, budi pekerti, atau akhlak anak didik tidak pernah menjadi perhatian atau ukuran utama dalam kehidupan baik dalam maupun diluar sekolah.

Permasalahan pada guru umumnya sama seperti di sekolah SMA yakni masalah kinerja dan kemampuan mengikuti regulasi, namun dalam hal kecukupan keahlian kadang kala masih terbentur. Diketahui bahwa upaya dan program apapun yang dilaksanakan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan tidak akan berhasil jika tidak ada dukungan oleh guru yang professional (Sunhaji, 2014).

Yang paling utama, ukuran kinerja guru adalah adanya tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah. Profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya semua akan tampak pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugasnya sebagai guru didalam kelas maupun di luar kelas. Maka oleh karena hal itu, selain kompetensi pedagogik dan professional, juga harus memainkan peran dari kompetensi kepribadian ataupun sosial.

Penelitian ini, akan menyoroti hal yang sering menjadi pembicaraan dan terkait langsung maupun tidak langsung pada kinerja guru, yakni faktor lingkungan sekolah, motivasi kerja pada diri guru, juga faktor kepuasan dalam bekerja. Lingkungan dimana guru bekerja di sekolah dan dimasyarakat, turut membentuk kepuasan kerja dan menembus pada kinerja guru. Lingkungan yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan berdampak timbulnya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai. Dan (Rusydiati, 2017) menyatakan "seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah, maka ia akan menunjukkan sikap negatif terhadap kerjanya".

Penelitian yang dilakukan ini didasari atas temuan di sekolah, bahwa masih tampak adanya beberapa fenomena yang mencerminkan bahwa lingkungan kerja kurang kondusif untuk kalangan sekolah, baik dalam hal kebiasaan dan fasilitas sekolah. Sehingga bisa dikatakan sekolah MAN 3 Bireuen kalah jauh dari MAN di sekitarnya dan apalagi disetarakan dengan MAN di Kota Banda Aceh. Pada sekolah ini terdapat sejumlah 67 guru ASN dan beberapa tambahan guru kontrak/honor, menangani 545 siswa disana.

### **Tinjauan Literatur (*Literature Review*)**

Lingkungan kerja guru disekolah bagian dari kehidupan guru dengan anak-anak yang disebut peserta didik. Yang setiap hari bersosial kurang lebih selama 7 (tujuh) jam. Oleh akrenanya suatu kondisi lingkungan kerja akan membuat guru puas dan dampaknya pada kinerja manaka lingkungan membuat guru terasa nyaman, sehat, aman serta menyenangkan para guru sehingga dapat menunjak efektifitas kerjanya. Jadi menurut Subono, Lewa. (2005) "lingkungan kerja haruslah didesain sedemikian rupa sehingga lingkungan kerja dapat mengikat hubungan para pegawai dengan lingkungan kerjanya".

Hal ini, baik dalam artian lingkungan fisik, yakni segala sesuatu yang terdapat di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain sebagainya (Nitisemito, 2015). Juga lingkungan dalam artian non fisik, yakni aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Duane dalam Pangarso dan Ramdyanti, 2018).

Dengan terbentuknya lingkungan kerja yang "sehat" berimbas pada motivasi kerja dan kepuyasan kerja. Karena motivasi kerja guru, sebut Badeni (2018) faktor yang mengarahkan serta mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha. Dan Hamzah (2018) menjelaskan motivasi ada yang dari diri atau dimensi internal yakni tanggung jawab guru, target kerja dan tujuan yang jelas, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Juga dari dimensi eksternal, seperti selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja.

Juga berbicara kepuasan, yang sebagian guru menyatakan relatif. Artinya tidak selalu sama antar person. Yang jelas terkait dengan lingkungan kerja dan motivasi guru berbuat dan berprestasi. Sebagaimana dinyatakan Anoraga (2015), “bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis”.

Maka menurut peneliti, kondisi diatas dipastikan berdampak pada kinerja. Lingkungan mendukung, membuat motivasi kerja tinggi dan guru merasa puas dalam berkarya akan meningkat kinerja guru. Karena sebagaimana dinyatakan Simanjuntak (2018) bahwa kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dan Smith yang dikutip oleh Mulyasa (2015) memaparkan bahwa kinerja adalah “*Output drive from processes, human or otherwise*”.

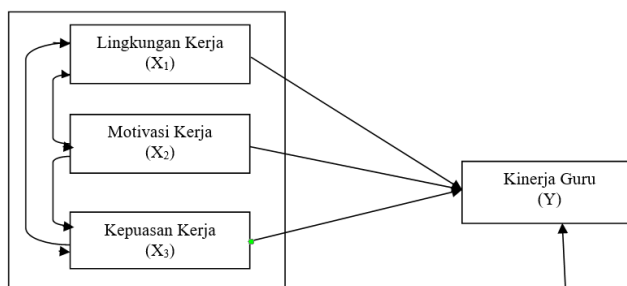
**Metode Penelitian (Methodology)**

Penelitian berupa kuantitatif asosiatif. Jenis penelitian ini untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang didasarkan empirisme pada populasi atau sampel tertentu (Creswell, 2016 dalam Marwan, dkk, 2023). Dengan variabel bebas lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja guru, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru yang dicapai dalam menjalankan profesinya. Dimana operasional variabel berikut ini:

Tabel 1. Variabel, Konsep dan Dimensi

Variabel	Defenisi Konsep	Dimensi
Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> )	Segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja dapat yang berhubungan dengan terjadinya perubahan psikologis, sehingga mempengaruhi dalam melaksanakan tugas	Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan Kerja Non Fisik
Motivasi kerja (X <sub>2</sub> )	Merupakan <i>driving force</i> daya dorong dalam menggerakkan jiwa dan raga untuk melakukan pekerjaan tertentu.	<i>Commitment</i> <i>Satisfaction</i> <i>Turn over</i>
Kepuasan kerja (X <sub>3</sub> )	Keadaan emosional pegawai dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.	Atasan Promosi Benefit Contingen Reward Operating Procedure
Kinerja guru (Y)	Unjuk kerja atau penampilan kerja sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.	Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran Metodologi pembelajaran Pelaksanaan Pembelajaran

Sehingga paradigma penelitian digambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran dalam Penelitian

Penelitian dilakukan terhadap guru MAN 3 Bireuen sejumlah 67 guru, dengan perangkat pengumpulan data melalui kuesioner yang teruji validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan metode analisis dengan statistik pendekatan analisis jalur.

**Hasil dan Pembahasan (Result and Discussion)**

**1). Uji Persyaratan Analisis Model jalur**

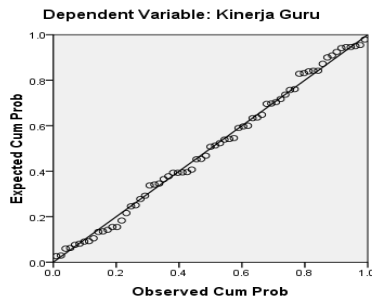
*Uji Normalitas*

Dideteksi melalui analisa grafik untuk melihat distribusi error menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, yang merupakan syarat terpenuhinya asumsi normalitas. Hasilnya dapat dilihat pada gambar 2, yang disimpulkan data dalam model yang dikembangkan berdistribusi normal.

*Uji Heterokedastisitas*

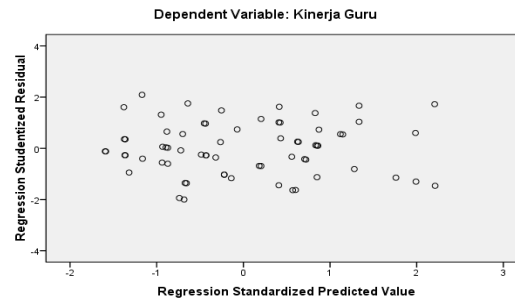
Untuk mendeteksi apakah kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya, yang menyatakan tidak terjadi heterosidasitas. Dan terbukti dengan *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 3, tidak terjadi hal yang tidak diharapkan tersebut.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Hasil uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastias

*Uji Multikolinearitas*

Diharapkan model jalur tidak ditemukan korelasi yang tinggi antar variable independent. Dimana hal ini tercapai manakala Nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10.

Hasil uji ditunjukkan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)		6.529	.000		
Lingkungan Kerja	.393	2.362	.000	.543	1.841
Motivasi Kerja	.416	3.074	.000	.230	4.354
Kepuasan Kerja	.449	3.395	.000	.311	3.216

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Jadi tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00.

**2). Uji Model analisis Jalur**

**a). Uji Model Secara Simultan**

Data penelitian terhadap 67 orang guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Bireuen, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Setelah dilakukan kuantitatif data dengan mentransformasi data ordinal skala penilaian dalam angket ke dalam skala interval, maka dilakukan analisis data dengan SPSS versi 24 untuk membentuk model jalur  $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$ . Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur	Regression	76.890	3	25.630	79.466	.000 <sup>a</sup>
	Residual	170.573	63	2.708		
	Total	247.463	66			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 79,466 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk jumlah responden sebanyak 67 orang pada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% yaitu sebesar 2,52. Hal ini menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 0,05. Disimpulkan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru ( $Y$ ) dan model jalur diterima.

### b). Hasil Uji Hipotesis secara Parsial setiap variabel Penelitian

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3$ ) yang hasilnya disajikan dalam lampiran penelitian.

Tabel 4. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenous)

		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.460**	.559**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	67	67	67
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.460**	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	67	67	67

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

Dari tabel 4, maka dapat dinyatakan: (1) terdapat hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan koefisien korelasi sedang yakni 0,460. (2) terdapat hubungan kausal antar variabel lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja, dengan korelasi moderat yakni 0,559. (3) terdapat hubungan Kepuasan Kerja dengan Lingkungan Kerja dengan korelasi moderat yakni 0,591.

Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen ( $X_1, X_2, X_3$ ) terhadap variabel endogen ( $Y$ ), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Taksiran Koefisien Jalur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Jalur	(Constant)	10.478	1.605		6.529	.000
	Lingkungan Kerja	.253	.076	.393	2.362	.000
	Motivasi Kerja	.206	.079	.416	3.074	.000
	Kepuasan Kerja	.238	.099	.449	3.395	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5, yang menggambarkan nilai koefisien jalur dan hasil ujinya berikut:

### Hipotesis 1: "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru"

Kriteria pengujian adalah tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ; diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,503$  sedangkan  $t_{tabel}$  pada taraf uji 5% adalah 1,99. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,362 > 1,99$ ), dan nilai ini juga signifikansi ( $sig=0,00$ ). Sehingga  $H_0$  ditolak artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

**Hipotesis 2: ”Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru”**

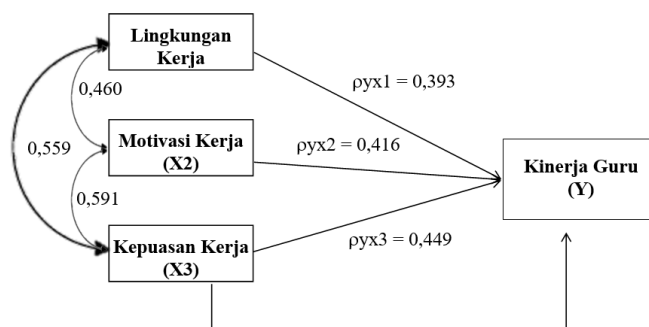
Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 3,074$  dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,074 > 1,99$ ) dan nilai  $sig = 0,00$  maka  $H_0$  ditolak artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

**Hipotesis 3: ”Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja guru”**

Diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,395$  dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,395 > 1,99$ ), dan nilai ini juga signifikansi ( $sig = 0,00$ ) sehingga  $H_0$  ditolak berarti kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

**3). Perhitungan Pengaruh Variabel Eksogen (X) terhadap Endogen (Y)**

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 4. Diagram Jalur Penelitian

**a). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru, adalah  $(\rho_{yx1})^2 \times 100\% = (0,393)^2 \times 100\% = 15,44\%$

Besarnya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja karena adanya kausalitas dengan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dinyatakan:

Pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi kerja, adalah  $= (0,393)(0,460)(0,416) \times 100\% = 12,69\%$

Pengaruh lingkungan kerja melalui kepuasan kerja, adalah  $= (0,393)(0,559)(0,449) \times 100\% = 14,01\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja guru, yakni :  $15,44\% + 12,69\% + 14,01\%$  sebesar  $42,14\%$

**b). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru, adalah  $(\rho_{yx2})^2 \times 100\% = (0,416)^2 \times 100\%$  atau  $17,30\%$

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi kerja, karena adanya kausalitas dengan lingkungan kerja dan kepuasan kerja dinyatakan:

Pengaruh motivasi kerja melalui lingkungan kerja, adalah  $= (0,416)(0,591)(0,393) \times 100\% = 14,0\%$

Pengaruh motivasi kerja melalui kepuasan kerja, adalah  $= (0,416)(0,559)(0,449) \times 100\% = 14,24\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja guru, yakni :  $17,30\% + 14,01\% + 14,24\%$  sebesar  $45,55\%$

**c). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru (Y), adalah  $(\rho_{yx3})^2 \times 100\% = (0,449)^2 \times 100\% = 20,16\%$

Besarnya pengaruh tak langsung kepuasan kerja dinyatakan:

Pengaruh kepuasan kerja melalui lingkungan kerja, adalah =  $(0,449)(0,591)(0,393) \times 100\% = 14,33\%$

Pengaruh kepuasan kerja melalui motivasi kerja, adalah =  $(0,449)(0,460)(0,416) \times 100\% = 13,25\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total kepuasan kerja terhadap kinerja guru, yakni :  $20,16\% + 14,33\% + 13,25\%$  sebesar  $47,74\%$

#### d). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut:  $Y = 0,393 X_1 + 0,416 X_2 + 0,449 X_3$ . Maka dapat dijelaskan:

- Variabel lingkungan kerja bernilai positif  $(0,393)$  bermakna, jika tingkat lingkungan kerja meningkat 10% berdampak pada kinerja guru sebesar 3,93%.
- Variabel motivasi kerja bernilai positif  $(0,416)$  artinya dengan adanya peningkatan 10% motivasi kerja maka akan mendukung kenaikan kinerja guru sebesar 4,16%.
- Dan variabel kepuasan kerja juga positif  $0,449$  artinya dengan kebutuhan guru maka akan dapat mendukung kinerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan  $0,445$  satuan, atau 4,49%.

Selain menguji koefisien diatas, juga atas dasar nilai koefisien korelasi  $(R) = 0,957$  menunjukkan hubungan ketiga variable eksogen terhadap kinerja sebagai variable endogen masuk karegori sangat kuat. Maka nilai koefisien determinasi  $(R^2) = 0,711$  menjelaskan besarnya kontribusi lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Bireuen sebesar  $71,1\%$ . Hal ini ditunjukkan hasil olahan data dalam tabel 6.

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.957 <sup>a</sup>	.711	.278	1.645	1.536

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

1. Terdapat hubungan kausal antar variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kategori sedang  $(R = 0,460)$ . hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kategori moderat  $(R= 0,591)$  dan hubungan variabel kepuasan kerja dengan lingkungan kerja juga kategori moderat  $(R = 0,559)$ .
2. Hasil analisis data, membuktikan terdapat: (a). pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar  $42,14\%$ . (b) pengaruh langsung dan tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar  $45,55\%$ . (c) pengaruh langsung dan tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja guru sebesar  $47,74\%$ .
3. secara simultan motivasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi positif sebesar  $71,1\%$  terhadap kinerja guru Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Bireuen.

### Daftar Pustaka (Reference)

- 1) Anoraga (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- 2) Badeni, 2017, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta
- 3) Hamzah B. Uno. (2018). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- 4) Marwan, Win Konadi, Kamaruddin, Ibrahim Sufi, Yusrizal Akmal (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Kreasi
- 5) Mulyasa E. (2015). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- 6) Nitisemito A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Setia

- 7) Pangarso A. dan Ramdyanti V. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal Kinerja 19*, no.1 (2015): 176.
- 8) Qadry A-Azizy (2003). *Pendidikan (Agama) Untuk Membangun Etika Sosial*, Semarang: CV. Aneka Ilmu
- 9) Rusydiati, (2017). Kepuasan Kerja Guru Terhadap Prestasi Kerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu. Pendidikan Di Madrasah, *Jurnal Pendidikan* Vol. 3.
- 10) Simanjuntak O.J. (2018). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- 11) Subono, Lewa. (2005). *Perilaku Organisasi dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT. Refika
- 12) Sunhaji (2014). Kualitas Sumber Daya Manusia (Kualifikasi, Kompetensi Dan. Sertifikasi Guru). *Jurnal Kependidikan*. Volume 2 (1): 142-160