

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin dan usia.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung berjumlah 42 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	16	38,1
2	Perempuan	26	61,9
	Total	42	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan artinya guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung didominasi oleh jenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	9	21,4
2	31 – 40	10	23,8
3	41 – 50	12	28,6
4	51 – 60	11	26,2
	Total	42	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik berdasarkan usia diketahui usia 41-50 tahun menempati tingkat tertinggi artinya guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung didominasi oleh guru yang berusia 41-50 tahun sebanyak 12 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	D3	4	9,5
2	S1	28	66,7
3	S2	8	19
4	S3	2	4,8
	Total	42	100

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan jenjang pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi, artinya guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung didominasi oleh guru yang berpendidikan S1 sebanyak 28 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 42 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kelangsungan pekerjaan yang terjamin, memotivasi guru dalam bekerja	12	28.6	15	35.7	11	26.2	4	9.5	0	0
2	Penempatan posisi yang tepat memotivasi guru dalam bekerja	8	19.0	18	42.9	10	23.8	6	14.3	0	0
3	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan	12	28.6	17	40.5	12	28.6	1	2.4	0	0
4	Mendapat pengakuan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	8	19.0	19	45.2	10	23.8	5	11.9	0	0
5	Penghargaan atau reward yang diberikan sekolah meningkatkan motivasi kerja	13	31.0	18	42.9	10	23.8	1	2.4	0	0

6	Memberikan motivasi dan arahan kepada siswa	11	26.2	17	40.5	14	33.3	0	0	0	0
7	Mengikuti standar pembelajaran yang telah ditetapkan	6	14.3	19	45.2	12	28.6	5	11.9	0	0
8	Memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi	9	21.4	19	45.2	7	16.7	7	16.7	0	0
9	Mengevaluasi hasil belajar siswa	8	19.0	18	42.9	11	26.2	5	11.9	0	0
10	Gaji yang layak dapat memotivasi guru dalam bekerja	13	31.0	14	33.3	11	26.2	4	9.5	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 42 responden pernyataan 5 dan 10 mengenai penghargaan atau reward yang diberikan sekolah meningkatkan motivasi kerja dan gaji yang layak dapat memotivasi guru dalam bekerja mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 13 orang atau 31,0%, sedangkan pernyataan 7 mengenai mengikuti standar pembelajaran yang telah ditetapkan mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 6 orang atau 14,3%.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Kebersihan tempat kerja membuat kerja menjadi nyaman	13	13.0	13	13.0	12	28.6	4	9.5	0	0
2	Kebersihan ruang kelas memperlancar dalam proses belajar mengajar	7	16.7	19	45.2	11	26.2	5	11.9	0	0
3	Penerangan dalam ruang kerja dapat memperlancar pekerjaan	9	21.4	17	40.5	15	35.7	1	2.4	0	0
4	Suhu udara ditempat kerja sudah nyaman	12	28.6	19	45.2	9	21.4	2	4.8	0	0
5	Adanya ventilasi udara membuat pekerjaan lancar	10	23.8	16	38.1	11	26.2	5	11.9	0	0
6	Kelengkapan fasilitas mengajar menunjang pembelajaran	13	31.0	13	31.0	12	28.6	4	9.5	0	0
7	Hubungan komunikasi antara guru dan atasan baik	12	28.6	19	45.2	9	21.4	2	4.8	0	0
8	Saya mempunyai	7	16.7	19	45.2	11	26.2	5	11.9	0	0

	hubungan baik dengan rekan kerja yang lain										
9	Sekolah telah memberikan jaminan keamanan lingkungan kerja	3	7.1	12	28.6	15	35.7	12	28.6	0	0
10	Sekolah memberikan perlindungan bagi guru	9	21.4	19	45.2	9	21.4	5	11.9	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 42 responden pernyataan 1 dan 6 mengenai kebersihan tempat kerja membuat kerja menjadi nyaman dan kelengkapan fasilitas mengajar menunjang pembelajaran mendapat respon tertinggi yaitu 13 orang atau 15,0% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 9 mengenai sekolah telah memberikan jaminan keamanan lingkungan kerja mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 3 orang atau 7,1%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menguasai karakter peserta didik	8	19.0	18	42.9	11	26.2	5	11.9	0	0
2	Pengembangan kurikulum	8	19.0	19	45.2	14	33.3	1	2.4	0	0

3	Komunikasi dengan peserta didik	11	26.2	20	47.6	10	23.8	1	2.4	0	0
4	Memahami dan mengembangkan potensi siswa	7	16.7	21	50.0	9	21.4	5	11.9	0	0
5	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	10	23.8	21	50.0	11	16.2	0	0	0	0
6	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, dan rasa bangga terhadap guru	12	28.6	14	33.3	13	31.0	3	7.1	0	0
7	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif	7	16.7	20	47.6	10	23.8	5	11.9	0	0
8	Komunikasi sesama guru, tenaga pendidik, orang tua peserta didik, dan masyarakat	7	16.7	20	47.6	10	23.8	5	11.9	0	0
9	Penguasaan materi, struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	13	31.0	15	35.7	9	21.4	4	9.5	1	2.4

10	Mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif	13	31.0	14	33.3	11	26.2	4	9.5	0	0
-----------	--	----	------	----	------	----	------	---	-----	---	---

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 42 responden, pernyataan 9, 10 mengenai Penguasaan materi, struktur konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, mengembangkan keprofesian melalui tindakan reflektif mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 13 orang atau 31,0%, sedangkan pernyataan 4, 7, 8 mengenai Memahami dan mengembangkan potensi siswa, Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif, komunikasi sesama guru , tenaga pendidik, orang tua peserta didik, dan masyarakat mendapat respon menjawab sangat setuju yaitu sebesar 7 orang atau 16,78 %.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 17.0*

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,755	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,557	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,426	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 4	0,738	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,608	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,623	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,671	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,530	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,757	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,619	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Motivasi (X_1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Motivasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.304, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,757 dan paling rendah 0,426. Dengan demikian seluruh item motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,840	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,764	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,580	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,771	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,628	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,840	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,771	0,304	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 8	0,764	0,304	r_{hitung} $>r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,360	0,304	r_{hitung} $>r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,483	0,304	r_{hitung} $>r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.304, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,840 dan paling rendah 0,360. Dengan demikian seluruh item lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,816	0,304	r_{hitung} $>r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,325	0,304	r_{hitung} $>r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,626	0,304	r_{hitung} $>r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,460	0,304	r_{hitung} $>r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,439	0,304	r_{hitung} $>r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,349	0,304	r_{hitung} $>r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,539	0,304	r_{hitung} $>r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,829	0,304	r_{hitung} $>r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,460	0,304	r_{hitung} $>r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,610	0,304	r_{hitung} $>r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel Kinerja Guru (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja guru. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0.304, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,829 dan paling rendah 0,325. Dengan demikian seluruh item kinerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach*. Hasil uji reliabilitas dikonsultasikan dengan daftar nilai r alpha indeks korelasi :

Tabel 4.10
Interprestasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Nilai Korelasi	Keterangan
0,8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2015:184)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi (X1)	0,755	Tinggi
Lingkungan Kerja (X2)	0,765	Tinggi
Kinerja Guru (Y)	0,732	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas dengan nilai tertinggi adalah lingkungan kerja sebesar 0,765 dan nilai reliabilitas terendah adalah kinerja guru sebesar 0,732.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum, sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel bisa dipertanggung jawabkan.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Motivasi	0.582	0.05	Sig > 0.05	Normal
Lingkungan Kerja	0.161	0.05	Sig > 0.05	Normal
Kinerja Guru	0.592	0.05	Sig > 0.05	Normal

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai one-sample kolmogorov smirnov untuk variabel motivasi dengan tingkat signifikan diperoleh 0.582 > 0.05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai one-sample kolmogorov smirnov untuk variabel lingkungan kerja dengan tingkat signifikan diperoleh 0.161 > 0.05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai one-sample kolmogorov smirnov untuk variabel kinerja dengan tingkat signifikan diperoleh 0.592 > 0.05 maka data berasal dari populasi berdistribusi normal. Nilai signifikan dari semua variabel adalah lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan seluruh variabel berdistribusi normal.

4.3.1 Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Motivasi (X₁) dan Kinerja Guru (Y)	0,809	0,05	Sig > Alpha	Linier
Lingkungan Kerja (X₂) dan Kinerja Guru (Y)	0,337	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2017

Sig: 0.05

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X₁) dan Kinerja Guru(Y) sebesar 0,807 lebih besar dari 0,05 yang berarti H₀ diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan kerja (X₂) dan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,337 lebih besar dari 0,05 yang berarti H₀ diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 17.0*.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,961	1,041	Bebas gejala multikolieneritas
Lingkungan kerja	0,961	1,041	Bebas gejala multikolieneritas

Sumber : Data diolah pada tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel motivasi dan lingkungan kerja lebih dari 0,1 yaitu sebesar 0.961 dan nilai VIF dibawah 10 yaitu sebesar 1.041 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja guru (Y). pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda :

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Nilai Korelasi (R)	R Square (R^2)
0,837	0,700

Sumber : Data diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,837 artinya tingkat hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja guru adalah kuat positif. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,700 artinya bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi dan

lingkungan kerja sebesar 0,700 atau 70,0% sedangkan sisanya sebesar 30,0% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar penelitian ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Konstanta (Kinerja)	3,252	4.335
Motivasi	0,256	0,077
Lingkungan Kerja	0,667	0,071

Sumber : Data diolah tahun 2017

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,252 + (0,256X_1) + 0,667X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Guru
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
et = Error trem/ unsur kesalahan
X1 = Motivasi
X2 = Lingkungan Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta a sebesar 3,252 menyatakan bahwa kinerja guru pada Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung sebesar 3,252 apabila motivasi dan lingkungan kerja bernilai = 0.
- Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,256$ menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi maka akan meningkatkan kinerja pada guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung adalah sebesar 2,56 %.

- c) Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,667$ menyatakan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pada guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung adalah sebesar 6,67 %.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 6,67 %.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Perhitungan Coefficients^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Motivasi	0,002	0,05	Sig<alpha	3,332	1,684	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak
Lingkungan kerja	0,000	0,05	Sig<alpha	9,420	1,684	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ho ditolak

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

1. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable Motivasi (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,332 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=42-2=40$) adalah 1.684 jadi t_{hitung} (3,332) > t_{tabel} (1,684) dan nilai sig (0,002) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada variable Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,420 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=42-2=40$) adalah 1.684 jadi t_{hitung} ($9,420$) > t_{tabel} ($1,684$) dan nilai sig ($0,000$) < alpha ($0,05$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja guru (Y) di MA Diniyyah Putri Lamping.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Tabel 4.18
Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi dan Lingkungan Kerja	45,494	3,24	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	H_0 ditolak dan H_a diterima

Sumber: Hasil data diolah tahun 2017

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X_1 , X_2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 42. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1$

= 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar $42 - 3 = 39$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,24 dan f_{hitung} 45,494.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 45,494 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,24. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antara Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) di Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dapat dilihat dibawah ini :

4.6.1 Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis didapat hasil motivasi berpengaruh terhadap kinerja, sehingga semakin baik motivasi maka berpengaruh terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa sekolah pada suatu tujuan yang baik. Hasil pengujian tentang motivasi mengenai penghargaan atau reward yang diberikan sekolah meningkatkan motivasi kerja dan gaji yang layak dapat meningkatkan kinerja guru, hal ini menjadi pendorong terpenting untuk meningkatkan kinerja guru. Manfaat untuk guru yang termotivasi dia akan lebih percaya diri, dari rasa percaya diri tersebut akan membuat

potensi yang maksimal, sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan baik.

Pelaksanaan motivasi dilandasi dari unsur-unsur motivasi yaitu arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari luar maupun dari diri seseorang untuk melakukan sesuatu agar mencapai tujuan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan M. Harlei (2010) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian Aurelia Potu (2013) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung artinya segala sesuatu yang ada disekitar guru yang dapat menimbulkan sebuah reaksi kinerja guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Reaksi tersebut dapat ditunjukkan melalui sikap positif dan negative yang dilakukan guru terhadap pekerjaan mereka. Hasil pengujian tentang lingkungan kerja tentang kebersihan tempat kerja membuat kerja menjadi nyaman dan kelengkapan fasilitas mengajar menunjang pembelajaran mendapat respon tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan sekolah adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya potensi sumber daya seperti kebersihan dan kelengkapan dalam menunjang proses pembelajaran.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi guru untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya. Lingkungan

kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam sekolah juga akan mendorong para guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan pengajaran dalam suatu sekolah akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Sukendar (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4.6.3 Pengaruh Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru Guru (Y)

Variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) di Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Hal ini menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja menjadikan kinerja menjadi lebih baik pada guru Madrasah Aliyah Diniyyah Putri Lampung. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkan. Seperti penghargaan atau reward yang diberikan sekolah meningkatkan motivasi kerja dan gaji yang layak dapat meningkatkan kinerja guru.

Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja guru, hal ini didukung dari jawaban responden yang menyatakan bahwa responden merasa kebersihan tempat kerja sudah baik dan kelengkapan fasilitas kerja sudah memenuhi standar. Apabila kondisi lingkungan kerja tetap dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya, maka para guru akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja guru. Hasil

penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Aldo dkk (2014) bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja serta penelitian yang dilakukan Kaha dkk (2017) bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.