

**PENGARUH KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINEJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SWASTA
AL-MUHSININ KOTO PETAI**

SKRIPSI



OLEH

NURPADLINA AIDA

NIM 2110206029

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
TAHUN 2025 M / 1446 H**

**PENGARUH KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINEJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SWASTA
AL-MUHSININ KOTO PETAI**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Kerinci Untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Manajemen Pendidikan Islam

OLEH

NURPADLINA AIDA

NIM 2110206029

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

TAHUN 2025 M / 1446 H

ABSTRAK

Nurpadlina Aida, 2025. Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al-Muhsinin Koto Petai. Skripsi. Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. (I) Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd.

Kinerja Guru merupakan hasil kerja guru yang diwujudkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerja. Penelitian ini dilatabelakangi oleh belum maksimalnya kinerja guru yang mana hal tersebut dipengaruhi oleh tingkat kesadaran dan tugas pokoknya sebagai seorang guru.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen dan lingkungan kerja di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al-Muhsinin Koto Petai. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel komitmen (X1) teori (Aris Munandar, 2021), variabel lingkungan kerja (X2) teori (Prihatinni, 2022) dan variabel Kinerja Guru (Y) teori (Kemendikbud, 2011). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Total Sampling*. Dimana Sampel dalam penelitian ini adalah guru-guru di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) AL-Muhsinin Koto Petai yaitu 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang besarnya dari nilai kinerja guru (Y), variabel Komitmen dan Lingkungan Kerja dinyatakan konstan dengan nilai kinerja guru sebesar 74,396. Sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara Komitmen (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Kata Kunci : Komitmen, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru



ABSTRAK

Nurpadlina Aida, 2025. The Effect of Commitment and Work Environment on Teacher Performance at Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al-Muhsinin Koto Petai. Thesis. Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training. State Islamic Institute (IAIN) Kerinci. (I) Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd.

Teacher performance is the result of the teacher's work which is manifested in the form of knowledge, skills, values and attitudes of teachers in carrying out their duties and functions which are shown in appearance, actions, and work performance. This research is motivated by the lack of optimal teacher performance which is influenced by the level of awareness and basic duties as a teacher.

This research is quantitative research. The purpose of this study was to determine the effect of commitment and work environment at Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al-Muhsinin Koto Petai. The sampling technique in this study was total sampling. Where the sample in this study were teachers at Madrasah Aliyah Swasta (MAS) AL-Muhsinin Koto Petai, namely 40 people. The data collection technique used in this research is the questionnaire method.

The results showed that the magnitude of the teacher performance value (Y), the Commitment and Work Environment variables were held constant with a teacher performance value of 74.396. So it is known that there is a positive influence between Commitment (X1) and Work Environment (X2) on Teacher Performance (Y).

Keywords: Commitment, Work Environment, Teacher Performance

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Persembahan

Alhamdulillah atas rahmat dan karunia Allah SWT, syukur kupersembahkan sebuah mahakarya skripsi ini kepada:

Pertama, kepada kedua orang tua tercinta yaitu bapak Mukhtar dan Ibu Hadijah dan kepada adik Hatim Azzahid yang selalu menjadi pilar kekuatan dalam hidupku. Terima kasih atas segala doa, dukungan yang selalu mengiringi setiap langkahku, kepada Ayah terima kasih atas kerja keras yang telah ayah lakukan demi masa depanku, serta kepada Ibuku tercinta yang selalu mendoakan setiap langkahku. Semoga Ayah dan Ibuku tercinta senantiasa diberikan Allah SWT kesehatan dan kebahagiaan dunia akhirat. Dengan adanya dukungan dan doa serta kerja keras dari kedua orang tua penulis hal ini menjadi motivasi penulis dalam kelancaran selama perkuliahan sampai menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dibangku perkuliahan S1 ini.

Kedua, teruntuk kakak dan adik sepupu Nurhidayati S,Pd dan Mulyana terimakasih telah menjadi sosok yang selalu kebersamai dan mendukung selama proses pengerjaan tugas akhir ini baik meluangkan tenaga, pikiran, materi maupun moril dan selalu kebersamai dengan ikhlas.

MOTTO

اعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا، وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

“bekerja lah kamu seolah-olah kamu akan hidup selama-lamanya dan beramallah kamu seolah-olah kamu akan mati besok hari”

(HR. Bukhari dan Muslim)

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

"Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri."

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbinalamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas semua limpahan rahmat, nikmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu dengan judul “ **Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al-Muhsinin Koto Petai**” . Sholawat berserta salam semuanya tercurahkan kepada bimbingan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, Keluarga-Nya, Sahabat-Nya dan Seluruh Umat-Nya.

Skripsi ini disusun dengan tujuan melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Sekaligus sebagai perwujudan dari akhir perjuangan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan Strata Satu (S1) di Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Penulis menyadari skripsi ini tidak terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dan bimbingan serta arahan dari berbagai pihak. Untuk itu, melalui tulisan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besar kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si selaku Rektor IAIN Kerinci dan Wakil Rektor I Dr. Ahmad Jamin, S.Ag., S.IP., M.Ag, Wakil Rektor II bapak Dr. Faizin. S.Ag., M.Ag, Wakil Rektor III bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag., yang telah menerima penulis sebagai salah satu Mahasiswa FTIK

Jurusan Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Kerinci, baik secara langsung maupun tidak langsung telah ikut dalam mewujudkan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Eva Ardinal, M.A selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu keguruan dan Bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd, Kons selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Rimin, M.PdI selaku Wakil Dekan II dan Bapak Dr. Rodi Hartono, M. Pd selaku Wakil Dekan III yang telah memberi izin penelitian.
3. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang juga turut membantu dalam proses awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku Pembimbing yang senantiasa dan sabar serta ikhlas dari awal hingga akhir dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
5. Bapak Dr. Bukhari, M.Pd , Bapak Farid Imam Kholidin , M. Pd selaku Validator, terima kasih atas bantuan dan arahnya.
6. Bapak/ Ibu dosen beserta karyawan dan karyawan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan serta memberikan pelayanan dan fasilitas dalam kelancaran penyusun Skripsi ini.
7. Bapak Harianto, S.Ag selaku kepala Madrasah MAS Al-Muhsinin Koto Petai dan Bapak/Ibu guru serta staf tata usaha yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian membantu dalam hal pemberian data dan informasi yang berhubungan dengan skripsi ini.

8. Teman-teman angkatan 2021 Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah berjuang bersama.
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berpartisipasi dan membantu dalam mewujudkan skripsi ini.

Semoga amal baik yang telah diberikan mendapat imbalan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata kesempurnaan, karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Oleh karena itu, penuliskis akan menerima kritik dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini dikemudian hari.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis, pembacanya dan bernilai ibadah disisi Allah SWT. Kepada Allah kita berserah diri dan semoga diberi rahmat dan selalu berada dalam lindungan-Nya, aamiin.

Kerinci, Maret 2025

Penulis

NURPADLINA AIDA
2110206029

DAFTAR ISI

COVER

HALAMAN JUDUL	i
NOTA DINAS	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
PERSEMBAHAN DAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian	7
G. Defenisi Operasional	8

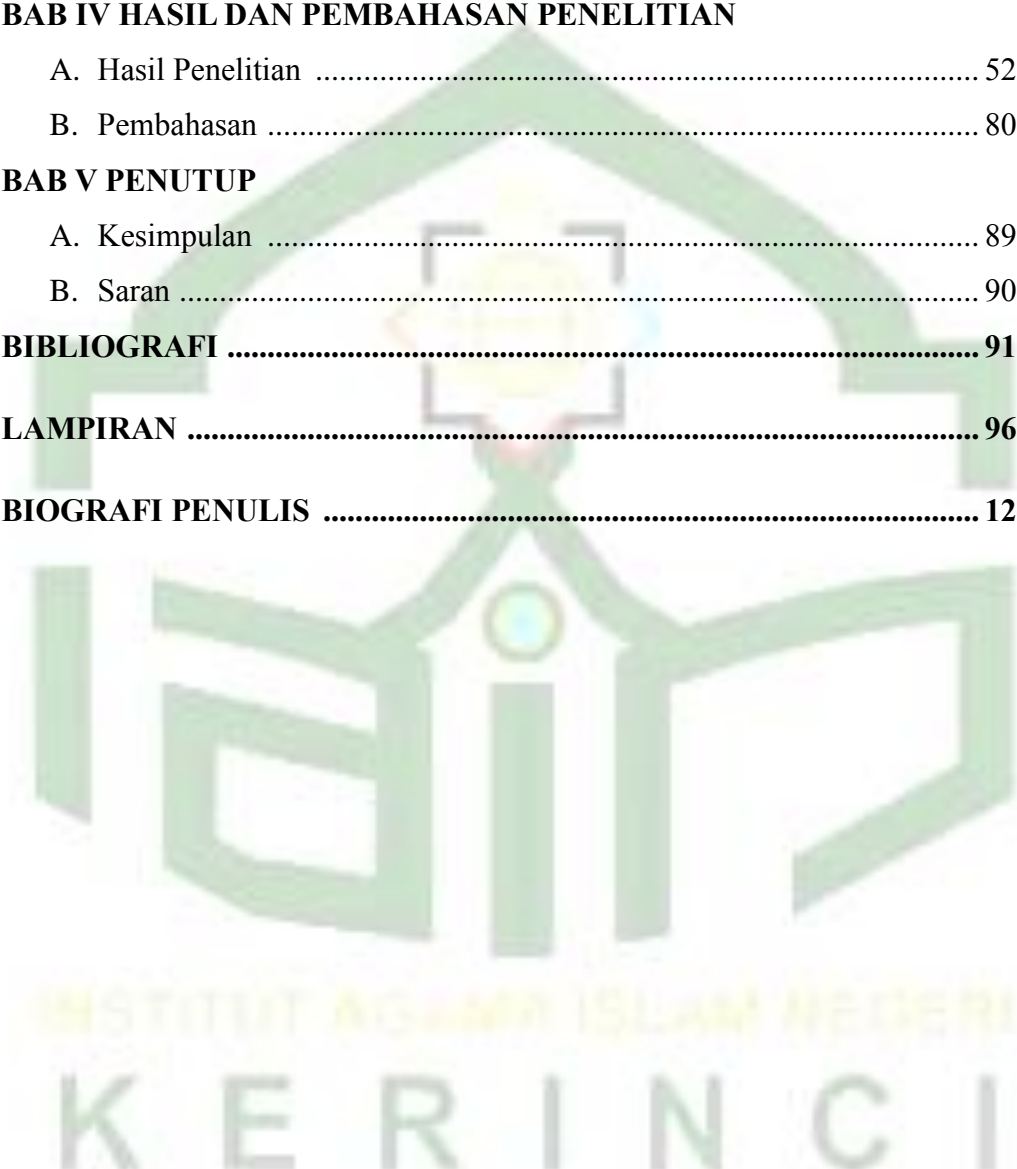
BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori	11
B. Penelitian Relevan	27
C. Kerangka Berpikir	29
D. Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitia	33
B. Populasi dan Sampel	33

C. Variabel Penelitian	34
D. Teknik Pengumpulan Data	35
E. Instrumen Penelitian	39
F. Uji Coba Instrumen	40
G. Teknik Analisis Data	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	
A. Hasil Penelitian	52
B. Pembahasan	80
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	89
B. Saran	90
BIBLIOGRAFI	91
LAMPIRAN	96
BIOGRAFI PENULIS	124



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Instrumen Variabel Kinerja Guru	36
Tabel 3.2 Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	38
Tabel 3.3 Instrumen Variabel Komitmen Guru	39
Tabel 3.4 Norma Kategorisasi Variabel Penelitian	43
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Guru (X1)	52
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	53
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru (Y)	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen Guru (X1)	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)	57
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Guru Berdasarkan Kategori	60
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi dan Persentase Pada Komitmen Guru Berdasarkan Kategori	61
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi dan Persentase Pada Lingkungan Kerja Berdasarkan Kategori	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Komitmen terhadap Kinerja guru	63
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas Komitmen terhadap Kinerja Guru	65
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru	65
Tabel 4.17 Hasil Uji heteroskedastisitas Komitmen dan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru	67
Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas Guru Komitmen dan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru	68
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas Komitmen dan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru	69

Tabel 4.20 Hasil Uji Heteroskedastisitas Komitmen dan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru.....	71
Tabel 4.21 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Komitmen terhadap kinerja guru	
Tabel 4.22 Hasil Uji t komitmen terhadap kinerja guru	74
Tabel 4.23 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan kerja terhadap kinerja guru	74
Tabel 4.24 Hasil Uji t Lingkungan kerja terhadap kinerja guru	76
Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru	77
Tabel 4.26 Hasil Uji T Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	78
Tabel 4.27 Hasil Uji F Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	79
Tabel 4. 28 Hasil Uji Koefesien Determinasi	81



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	31
Gambar 4.1 Uji heteroskedastisitas Grafik- <i>Scatterplot</i>	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	96
Lampiran 2 Langkah Distribusi Frekuensi dan Persentase	97
Lampiran 3 Distribusi Hasil Angket Komitmen	99
Lampiran 4 Distribusi Hasil Angket Lingkungan kerja	101
Lampiran 5 Distribusi Hasil Angket Kinerja guru	102
Lampiran 6 Hasil uji validitas komitmen	103
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	108
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Guru	109
Lampiran 9 Hasil Statistik	110
Lampiran 10 Distribusi F tabel	111
Lampiran 11 Distribusi t tabel	112
Lampiran 12 Distribusi r tabel	113

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pendidikan, Madrasah merupakan lembaga pendidikan agama Islam yang di dalam kurikulumnya memuat materi pelajaran agama dan pelajaran umum, yang dimana mata pelajaran agama lebih banyak dan dominan dengan mata pelajaran agama pada sekolah umum (Chairiyah, 2021, p. 56). Madrasah Aliyah adalah lembaga pendidikan formal yang memberikan pendidikan dan pengajaran pada tingkat menengah atas yang memiliki fungsi mengembangkan kemampuan dan potensi individu terutama dalam pembelajaran Keagamaan (Kholijah Siregar, 2022). Jadi berdasarkan penjelasan diatas Madrasah Aliyah Swasta merupakan lembaga formal pendidikan yang memuat kurikulum pelajaran keagamaan dan umum yang bertujuan untuk memberikan pendidikan yang menyeluruh kepada setiap individu didalamnya yang berada di bawah naungan Kementerian Agama.

Madrasah memiliki posisi dan kedudukan yang sama dengan sekolah umum, sebagai sekolah yang berciri khas agama Islam dituntut untuk selalu mengadakan upaya-upaya pengembangan yang disesuaikan dengan kemajuan zaman, terutama dalam mengahdapi kebijakan pembangunan nasional dibidang pendidikan yang menekankan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia terutama Tenaga Kependidikan dan Pendidik (Guru) (Anwar, 2018, p. 87).

Guru merupakan pendidik profesional sebagai sosok dan figur sentral dalam proses pendidikan, guru memegang peranan utama dalam membangun

pendidikan, terutama dalam pelaksanaan pendidikan formal di sekolah (Gampu et al., 2022). Menurut (Basari et al., 2023) mengungkapkan bahwa guru tidak hanya bertugas sebagai pendidik ilmu pengetahuan, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam mengajarkan nilai-nilai serta membimbing siswa dalam proses belajar. Jadi dapat disimpulkan bahwa Guru merupakan pendidik profesional yang membimbing, membina serta mengajarkan ilmu dan memberi penilaian atau evaluasi kepada peserta didik selama proses pembelajaran dilaksanakan. Pada dasarnya untuk menjadi guru atau tenaga pendidikan yang profesional dan berkualitas tentu tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhi kualitas peningkatannya salah satunya adalah kinerjanya (Yusuf et al., 2020, p. 601).

Menurut Mangkunegara dikutip dalam (Rohman, 2020, p. 94) bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah oleh karena itu sekolah perlu untuk mengarahkan dan membina gurunya agar mampu memiliki kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya (Hayati et al., 2020). Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja dari serangkaian aktivitas yang dilakukan sesuai wewenang dan kewajiban sehingga menghasilkan output berupa peningkatan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Mengingat pentingnya kinerja guru dalam pendidikan, maka diperlukannya upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Untuk dapat

meningkatkan hasil kinerja guru yang baik maka diperlukan juga perhatian khusus terhadap segala faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah faktor lingkungan kerja (Rachman et al., 2022). lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pendidik yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Eti et al., 2022). (Aris Munandar, 2021, p. 22) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu instansi pendidikan.

Berdasarkan defenisi diatas lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berda disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut atau lingkungan kerja guru adalah keseluruhan kondisi dan situasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. kinerja guru dapat meningkat disebabkan beberapa faktor yaitu dilihat dari faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan serta Komitmen dari guru yang bersangkutan (Pratama, 2023).

Menurut (Aslindawati et al., 2022) mengungkapkan bahwa komitmen kerja guru adalah sikap yang menggambarkan kesetiaannya terhadap profesinya sebagai seorang guru dan terhadap lembaga sekolah tempat guru tersebut bertugas. Hal yang sama juga diungkapkan Oleh Jannah menyatakan bahwa

Komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melaksanakan sesuatu tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, kepedulian dan loyalitas yang tinggi (Jannah, 2019, p. 4). Komitmen guru merupakan suatu perilaku tanggung jawab yang berkaitan dengan kewajiban sebagai guru yang dapat meumbuhkan daya tanggap dan sikap inventif terhadap kemajuan ilmu pengetahuan (Muhammad Arya Dika, 2024, p. 37). Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah sebuah bentuk tanggung jawab yang tinggi atau loyalitas terhadap suatu pekerjaan yang tergambar dari kesetiaan seseorang terhadap sebuah instansi atau organisasi ditempat seseorang tersebut bekerja atau bertugas.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 7-11 Mei 2024 di MAS Al-Muhsinin terlihat ada beberapa guru yang mengalami permasalahan kinerja, hal ini terlihat dari masih terdapat guru yang tidak memahami kebutuhan peserta didik terkait pembelajaran yang dilakukan seperti guru yang hanya masuk kelas sekedar memberikan tugas mencatat dan tidak menjelaskan terkait materi pelajaran yang diberikan. Kemudian juga ditemukan bahwa masih terdapat beberapa guru yang tidak memahami tugas dan tanggung jawab seperti masih terdapat guru yang kurang mampu menggunakan media pembelajaran dengan baik seperti guru masih menggunakan metode pembelajaran konvensional seperti metode ceramah hal ini membuat peserta didik kurang kondusif.

Selanjutnya pada observasi berikutnya terlihat juga oleh peneliti masalah bahwa adanya penataan ruangan kelas yang tidak sesuai seperti di kelas 11 terdapatnya sisi ruangan kelas yang kurang bersih serta pencahayaan yang kurang.

Permasalahan lainnya juga peneliti temukan yaitu mengenai persoalan terkait masih ada beberapa guru yang tidak terlibat dalam setiap kegiatan sekolah seperti hanya siswa saja yang ikut dalam kegiatan seperti lomba dan olimpiade yang diselenggarakan tanpa adanya pendampingan dari pihak guru. Hal berikutnya juga ditemukan peneliti bahwa masih terdapat guru yang yang terlambat dan tingginya tingkat absensi dengan alasan yang tidak jelas.

Dari beberapa masalah yang ditemukan peneliti diatas setelah mengidentifikasi masalah tersebut dan mengelompokkan nya ternyata permasalahan tersebut termasuk dalam permasalahan di bidang Kinerja Guru, Lingkungan Kerja dan Komitmen Guru.

Permasalahan yang peneliti temukan di atas diungkapkan juga penelitian lainnya, seperti pada penelitian (Hayati et al., 2020) mengenai komitmen kerja, ditemukan permasalahan yang ada pada guru SMAN 1 Sungai Rotan yang kurang disiplin, yang masuk kelas hanya jika ada kepala sekolah saja, serta tidak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Pratama bahwa kinerja guru dapat meningkat disebabkan beberapa faktor yaitu dilihat dari faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan serta Komitmen dari guru yang bersangkutan (Pratama, 2023, p. 258). selanjutnya juga diungkapkan oleh Rahawari & Arikunto bahwa guru yang memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja akan memenuhi target kerja yang diberikan karena kinerja ditekankan pada perhatian dan kesesuaian hasil yang dicapai sekolah dengan tujuan yang akan dicapai (Christifora Rahawarin, 2015, p. 173). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rachman et al., 2022, p. 510),

menyimpulkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja dalam sebuah lembaga atau organisasi maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja guru di lembaga tersebut. Hal yang sama juga diungkapkan Eti dkk bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pendidik yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Eti et al., 2022, p. 56).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul: **“Pengaruh Komitmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Al-Muhsinin Koto Petai”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih terdapat beberapa guru yang mengalami permasalahan dalam kinerja Guru
2. Masih terdapat beberapa guru yang mengalami permasalahan dalam lingkungan kerja
3. Masih terdapat beberapa guru yang mengalami permasalahan dalam komitmen guru.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan pada Guru di MA Al-Muhsinin Koto Petai

2. Penelitian ini membahas tentang komitmen guru, lingkungan kerja dan kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Muhsinin Koto Petai ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Muhsinin Koto Petai ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MA Al-Muhsinin Koto Petai ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat membantu wawasan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang tenaga pendidik atau dalam hal ini guru.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktik

a. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan lebih bagi peneliti tentang pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

b. Bagi sekolah

- 1) Dapat menerapkan hasil penelitian terhadap dunia pendidikan terkhususnya sekolah yang diteliti
- 2) Untuk kepala sekolah bisa meningkatkan kinerja guru lebih baik lagi

G. Defenisi Operasional

1. Kinerja Guru

Menurut (Djafar et al., 2021) mengungkapkan bahwa Kinerja guru merupakan hasil kerja atau prestasi yang dicapai seorang guru baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang telah dipertanggungjawabkan kepadanya.

Kinerja Guru juga diartikan sebagai perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugasnya (Prihatinni, 2022, p. 8).

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan pencapaian hasil kegiatan kerja seorang guru yang diperlihatkan dari output yang mampu

2. Komitmen

Komitmen guru merupakan suatu perilaku tanggung jawab yang berkaitan dengan kewajiban sebagai guru yang dapat meumbuhkan daya tanggap dan sikap inventif terhadap kemajuan ilmu pengetahuan (Muhammad Arya Dika, 2024)

Menurut (Aslindawati et al., 2022) mengungkapkan bahwa komitmen kerja guru adalah sikap yang menggambarkan kesetiaannya terhadap profesinya sebagai seorang guru dan terhadap lembaga sekolah tempat guru tersebut bertugas.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah sebuah bentuk tanggung jawab yang tinggi atau loyalitas terhadap suatu pekerjaan yang tergambar dari kesetiaan seseorang terhadap sebuah instansi atau organisasi ditempat seseorang tersebut bekerja atau bertugas.

3. Lingkungan Kerja

Menurut (Muntasir et al., 2023, p. 224) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara, dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja.

Selanjutnya diungkapkan oleh (Aris Munandar, 2021, p. 22) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal, dimana

dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu instansi pendidikan.

Berdasarkan defenisi diatas lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berda disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut atau lingkungan kerja guru adalah keseluruhan kondisi dan situasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja menurut kamus Umum Bahasa Indonesia adalah cara, perilaku, dan kemampuan kerja, sedang guru adalah orang yang pekerjaannya adalah mengajar, membimbing, mendidik dan membina. Sedangkan kata kinerja berasal dari bahasa Inggris yakni *Job Performance* yang diterjemahkannya adalah prestasi kerja. Kinerja (prestasi kerja) seseorang terkait dengan keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Robbins mengemukakan bahwa keberhasilan dalam melakukan sebuah pekerjaan ditentukan dengan bagaimana kinerjanya, dengan kata lain kinerja merupakan salah satu faktor yang menentukan suatu keberhasilan sebuah pekerjaan.

Kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi (Prihatinni, 2022). Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan, kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara dikutip dalam (Rohman, 2020, p. 94) bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal sama juga diungkapkan oleh (Pangestu et al., 2022, p. 216) kinerja karyawan adalah hasil atau sesuatu yang capai seseorang, kinerja juga dapat dinilai berdasarkan pendidikan individu, inisiatif, inspirasi, dan motivasi kerja. Guru merupakan komponen yang manusiawi dan sebagai media pengajar sekaligus menjadi pengantar proses pembelajar dan juga menjadi segala aspek yang sangat berpengaruh dan menjadi pusat utama dalam proses belajar atau pembelajaran (R. R. Lubis et al., 2023, p. 72). Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dengan komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Mustika & Nuralam, 2023).

Menurut Erjati dikutip dari (Caterina & Citra, 2024, p. 142) mengungkapkan bahwa kinerja guru merupakan seluruh rangkaian aktivitas yang dilaksanakan dalam mengembangkan amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Hal yang sama juga diungkapkan (Marpaung et al., 2022, p. 15) bahwa kinerja pendidik (Guru) merupakan hasil aktual dari kualitas dan kuantitas yang diperoleh pendidik dalam melaksanakan tanggung jawab terkait dengan perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran, pelaksanaan penilaian, dan penerapan penilaian tersebut. Menurut Hamzah

dikutip dari (Kurniawati, 2023, p. 583) bahwa kinerja guru diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (*Output*) baik kualitas yang dicapai sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja dari serangkaian aktivitas yang dilakukan sesuai wewenang dan kewajiban sehingga menghasilkan output berupa peningkatan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Didalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari faktor internal dan faktor eksternal serta dari lingkungan sekitar. Guru dianggap sebagai seorang yang berperan penting dalam tercapainya tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Menurut Sedarmayanti dalam (Amelia Simamora & Harahap, 2021, p. 123), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain :

1) Motivasi kerja

Motivasi diartikan sebagai hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk bisa melakukan tugas atau pekerjaan sesuai dengan fungsi masing-masing (Albert & Widjaja, 2021).

Menurut Wijania dalam (Krismawati & Manuaba, 2022, p. 94) bahwa Motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong untuk mewujudkan perilaku guru agar mencapai kepuasan dirinya. Adanya

motivasi kerja tidak menutup kemungkinan proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik dan optimal sehingga, tujuan yang ditetapkan oleh sekolah atau target yang ingin dicapai oleh guru dapat dengan mudah tercapai.

2) Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki arti penting bagi setiap guru, oleh karenanya disiplin kerja harus ditanamkan secara terus menerus dan berkelanjutan agar dapat menjadi kebiasaan dan membudayakan di kalangan para guru. Disiplin kerja merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran diri, yang ditunjukkan dengan rasa hormat, taat dan mematuhi peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Utari & Rasto, 2019, p. 239).

3) Iklim kerja

Menurut Suharsaputra dikutip dari (Amelia Simamora & Harahap, 2021) menyatakan bahwa iklim kerja merupakan kumpulan orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Demikian jika dikaitkan dengan konteks pendidikan iklim kerja adalah situasi atau keadaan serta kondisi yang muncul karena adanya hubungan antara kepala sekolah dengan guru, guru dengan sesama guru, guru dengan peserta didik atau peserta didik dengan sesama peserta didik yang menjadi ciri khas sekolah yang ikut mempengaruhi proses pembelajaran (Santiari et al., 2020, p. 2).

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:84) menagatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- a) *personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b) *Leadership Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c) *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d) *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e) *Contextual situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Indikator Kinerja Guru

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No 16 Tahun 2007 tentang kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru menyatakan bahwa bebrapa indikator kinerja guru, yaitu sebagai berikut:

1) Kompetensi Padagogik

Kompetensi padagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator ensensial sebagai berikut :

- a) Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator ensensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-

prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.

- b) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan pendidikan: menerapkan teori belajar dan pembelajaran: menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar: serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c) Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (*setting*) pembelajaran, dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (*Assessment*) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode: menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (*mastery learning*); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.
- e) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan

memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a) Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma.
- b) Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- c) Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d) Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- e) Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius (iman dan taqwa,

jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

- a) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
- b) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
- c) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

- a) Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam

- kurikulum sekolah: memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep anatar mata pelajaran terkait; dan menerpakan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
- b) Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial: menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/ materi bidang studi.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan suatu kewajiban tugas dan pekerjaan, bagi seseorang individu Lingkungan yang ada disekitarnya akan sangat penting dan berpengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Perkembangan dan pertumbuhan sekolah tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerjanya disekitar, baik memberi pengaruh positif maupun negatif. Menurut (Rasdi & Syukri, 2023, p. 335) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktifitas berkerjanya hariannya. Hal yang sama juga diungkapkan Eti dkk bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pendidik yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Eti et al., 2022). Manusia sebagai makhluk sosial tidak terlepas dari berbagai keadaan dan kondisi lingkungan yang berhubungan erat dengan tugas dan pekerjaannya.

Bedasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Aris Munandar, 2021, p. 22) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar

para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu instansi pendidikan.

Berdasarkan definisi di atas lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut atau lingkungan kerja guru adalah keseluruhan kondisi dan situasi yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Dolly .P Sitanggang, 2021, p. 20) menyatakan adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah :

1) Pewarnaan

Perwarnaan yang baik berpengaruh cukup besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan, untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat menimbulkan perasaan menyenangkan.

2) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja selain dapat mempengaruhi kesehatan, juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang.

Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

3) Penerangan (pencahayaannya)

Penerangan disini tidak terbatas pada penernagan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari.

4) Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup turtama dalam ruang kerja, apalagi ruangan tersebut kurang luas dan dipenuhi banyak fasilitas. Pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran bagi seseorang dalam ruangan tersebut.

5) Keamanan dan ketenangan

Ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja seseorang. Yang dimaksud rasa aman ini pada umumnya adalah rasa aman menghadapi pekerjaannya.

6) Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan banyak atau salah satu rusak dan akhirnya akan menimbulkan kerugian pada tugas dan pekerjaannya.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adapun hal-hal yang perlu diperhatikan adalah :

- a) Bangunan tempat kerja
- b) Rungan kerja yang nyaman
- c) Tersedianya peralatan kerja yang memadai

d) Tersedianya tempat untuk istirahat

e) Tersedia tempat ibadah keagamaan

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Aris Munandar, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yang menjadi indikatornya antara lain :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan dibagi dalam dua katagori:

a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.(seperti: meja atau kusi serta sejenisnya)

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti: penerangan, temperatur, kelembapan dan sebagainya)

Unsur-unsur lingkungan kerja fisik terkait dengan guru yang berkaitan dengan ruang kerja guru atau fasilitas yang diterima oleh guru selama mengajar.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.

3. Komitmen

a. Pengertian Komitmen

Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Komitmen berararti perjanjian (kerekatan) untuk melakukan sesuatu dan tanggung jawab. Komitemen Organisasi adalah derajat keyakinan dan kepercayaan seseorang untuk mengaku nilai, norma, tujuan dan standar etika serta keinginan untuk selalu setia menjadi bagian dari organisasi (Hayati et al., 2020). Menurut Wibowo dalam (Mustika & Nuralam, 2023) bahwa komitmen kerja adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. komitmen guru merupakan keinginan guru untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sekolah dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi sekolah dan kualitas pendidikan yang lebih baik (Susanto, 2021, p. 51).

Menurut (Aslindawati et al., 2022) mengungkapkan bahwa komitmen kerja guru adalah sikap yang menggambarkan kesetiiaannya terhadap profesinya sebagai seorang guru dan terhadap lembaga sekolah tempat guru tersebut bertugas. Hal yang sama juga diungkapkan Oleh Jannah menyatakan bahwa Komitmen merupakan perjanjian seseorang dengan dirinya sendiri untuk melaksanakan sesuatu tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, kepedulian dan loyalitas yang tinggi (Jannah, 2019, p. 4).

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen guru adalah sebuah bentuk tanggung jawab yang tinggi atau loyalitas terhadap suatu pekerjaan yang tergambar dari kesetiaan seseorang terhadap sebuah instansi atau organisasi ditempat seseorang tersebut bekerja atau bertugas.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja

Pekerja yang memiliki komitmen yang tinggi dalam organisasi biasanya akan mempunyai catatan kehadiran yang baik, terlihat sungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan organisasi, loyalitas, serta setia pada organisasi dalam jangka lama.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang yang dikemukakan oleh Newstrom dalam (Fera Ratna Dewi Siagian, 2019, p. 29) antara lain :

1) Faktor penghambat

Faktor penghambat adalah menyalahkan seseorang secara berlebihan, tidak tulus dalam mengucapkan terima kasih, tidak adanya sifat konsisten, selalu egois, dan tetap nyaman melakukan sesuatu meskipun itu adalah sebuah kesalahan.

2) Faktor perangsang

Adapun faktor yang menjadi perangsang suatu komitmen itu berjalan dengan baik adalah merasa dihargai, adanya kejelasan aturan dan kebijakan yang diterapkan, selalu mengadakan pelatihan-pelatihan bagi para pekerja, selalu memberi apresiasi atau

penghargaan atas usaha apa yang sudah dilakukan, serta dukungan dari orang sekitar.

Menurut (Wulandari, 2023, p. 26) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- a) Faktor personal seperti : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b) Karakteristik pekerjaan seperti : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c) Karakteristik setruktur misalnya : besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d) Pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

c. Indikator Komitmen kerja

Komitmen kerja(organisasi) seorang sebagai pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai keadaan. Menurut (Prihatinni, 2022, p. 76) antara lain:

- 1) Komitmen Afektif

Salah satu jenis komitmen adalah komitmen afektif yaitu ikatan yang dikembangkan karyawan dengan perusahaan untuk mengidentifikasi dan terlibat di dalamnya. Komitmen afektif ini merupakan faktor kunci dalam menentukan komitmen dan loyalitas karyawan. Dalam sebuah organisasi, komitmen afektif sangat penting karena dapat berdampak positif bagi organisasi, seperti menurunkan risiko pengunduran diri dan ketidakhadiran karyawan, memungkinkan karyawan untuk menghormati nilai-nilai perusahaan dan mengikuti norma dan praktik organisasi dan mendorong karyawan untuk mengambil tindakan mereka dalam bekerja dengan serius dan tampil lebih baik.

2) Komitmen Keberlanjutan

Komitmen yang konsisten berkaitan dengan nilai ekonomi yang dirasakan dari bertahan di perusahaan dibanding dengan berhenti dari perusahaan. Keberlanjutan ialah keyakinan bahwa komitmen adalah perilaku yang berkembang dari kebutuhan dan tidak dapat ditinggalkan karena akan membaawa kerugian karena tergantung pada tindakan yang diambil dalam organisasi di masa lalu.

3) Komitmen Normatif

Seorang karyawan bekerja dengan keyakinan dan percaya bahwa mereka berhutang kebaikan kepada perusahaan dan instansi dan harus bertahan. Komitmen semacam ini didasarkan pada gagasan bahwa tekanan terbentuk sebagai akibat dari nilai-nilai yang dipelajari orang melalui proses sosialisasi organisasi dan budaya

seperti (penghargaan dan hukuman) dan permodelan (mengamati dan meniru orang lain).

B. Penelitian Relevan

Untuk melengkapi dan membantu penelitian ini, peneliti mencaribahan penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2020) yang berjudul “ Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Kartika 1 – 5 Padang” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran Kinerja Guru SMA Kartika Padang dan untuk mengetahui adakah pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Guru SMA Kartika 1-5 padang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Komitmen kerja, Motivasi Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru. Adapun perbedaan penelitian Lestari dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada variabel yang akan diteliti, dalam penelitian sebelumnya menggunakan enam variabel yaitu variabel Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja dan Kinerja guru sedangkan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu hanya berfokus pada variabel Komitmen Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kinerja guru (Y).
2. Penelitian yang relevan dilakukan oleh Ritha Amalia Wulandari (2023) dengan judul “ Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Guru SMA 9 Kota Tangerang selatan” . dengan hasil penelitian

Menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memang sangat berpengaruh pada hasil disiplin kerja guru dimana tata tertib atau aturan yang ada harus disesuaikan dan diterapkan dengan baik oleh para guru. Jadi apabila ingin mendapatkan hasil disiplin kerja yang baik tetapi tidak diimbangi dengan komitmen organisasi yang kuat maka akan kurang maksimal. Sebab semakin tinggi komitmen organisasi maka akan tercapainya disiplin kerja yang lebih maksimal. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ritha Amalia Wulandari dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada aspek variabel dependen atau variabel terikat (Y) yang dimana penelitian sebelumnya hanya berfokus pada disiplin kerja sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti lebih berfokus pada aspek Kinerja Guru. Dan penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel bebas (X) yaitu Komitmen Organisasi sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu menggunakan dua variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

3. penelitian relevan yang dilakukan Oleh Riska Nur Oktavia dan Karyaningsih dengan Judul “ pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kota Baru kabupaten karawang” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Penelitian Relevan lainnya juga dilakukan Oleh Nazilatul Huda (2022) dengan judul “ pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada

Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Riska Nur Oktavia dan Nazilatul Huda dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah pada objek atau sasaran penelitian, pada penelitian sebelumnya sasaran atau objek penelitian berfokus pada Guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan Guru Sekolah Menengah pertama (SMP) sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti berfokus pada objek atau sasaran pada Guru Madrasah Aliyah (MA).

C. Kerangka Berpikir

Lembaga pendidikan merupakan sebuah instansi yang harus berkembang dan harus memiliki peningkatan di setiap tahunnya. Di dalam lembaga pendidikan sumber daya merupakan faktor yang penting yang harus ada terutama sumber daya manusia. Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia maka sebuah lembaga akan mengalami kesulitan dalam mencapai sebuah tujuan. Terciptanya komitmen kerja dan lingkungan kerja yang baik akan berguna untuk meningkatkan kinerja guru.

Guru yang profesional adalah guru yang mampu mengelola segala aspek dalam pembelajaran, tanggung jawab seorang guru tidak hanya mengajarkan nilai-nilai serta membimbing siswa dalam proses belajar namun guru juga ditugaskan sebagai mendidik, membina dan memberikan penilaian serta evaluasi kepada peserta didik. Rendahnya kinerja guru menjadi penghambat dalam proses pembelajaran seperti halnya seorang guru yang

hanya masuk di kelas namun sekaedar memberikan materi dan tidak menjelaskannya, hal yang sama juga terlihat dari adanya beberapa guru yang masih menggunakan RPP lama tanpa memperbaharui dan menyesuaikan dengan kebutuhan siswanya serta kurangnya keamanan dalam pembelajaran sehingga hal ini berakibat pada proses pembelajaran yang kurang kondusif dan optimal.

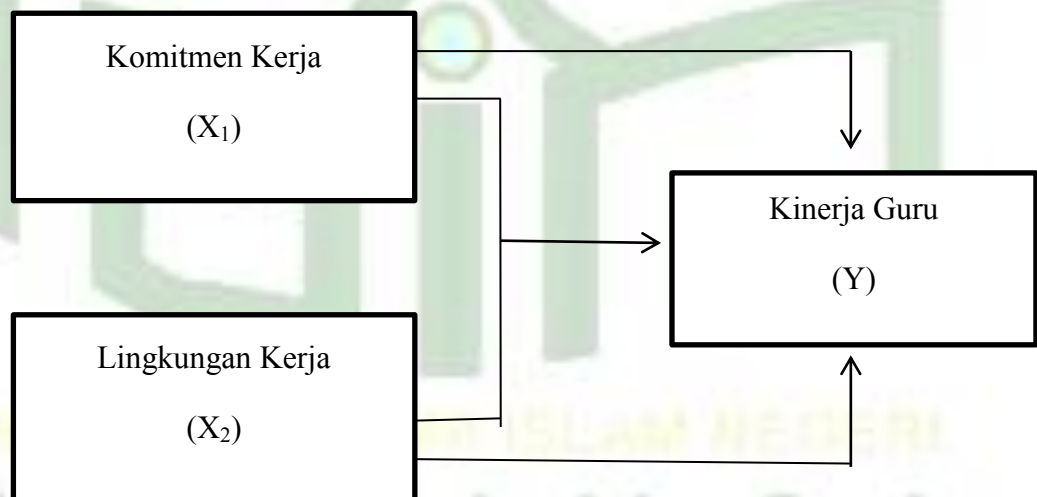
Pentingnya sumber daya manusia maka setiap lembaga atau instansi harus memperhatikan tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para guru, karena kualitas pendidikan yang diberikan sangat bergantung pada profesionalisme para pendidik. Seorang guru harus mampu memberikan segala bentuk kegiatan pembelajaran dan upaya pendidikan terbaik kepada peserta didiknya, untuk itu dalam meningkatkan kinerja guru maka sebuah lembaga pendidikan harus memperhatikan komitmen kerja dan lingkungan kerja yang baik bagi para guru.

Komitmen organisasi merupakan sikap atau perilaku kerja yang berfungsi untuk merefleksikan perasaan seseorang terhadap suatu lembaga atau instansi tempat dia bekerja atau sikap kesetiaan seseorang kepada suatu lembaga atau instansi pendidikan. lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar guru atau lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi dan situasi baik itu berupa peralatan yang fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja seorang guru. seorang guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja guru dan membantu suatu lembaga atau instansi semakin baik pula sebab apabila seorang guru menyadari akan tugas dan

tanggung jawabnya maka dia akan berupaya untuk lebih berpartisipasi dalam dalam mengembangkan dan meningkatkan lembaga pendidikan tersebut. Dengan demikian dengan adanya komitmen dan lingkungan kerja yang kondusif maka kinerja guru juga akan meningkat.

Penelitian ini akan dilaksanakan di MAS Al-Muhsinin Koto Petai Kecamatan Tanah Cogok, dan penelitian ini dilakukan terhadap guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai, selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap suatu permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul (Suharsimi Arikunto, 2013). Sehingga hipotesis dapat diartikan sebagai suatu

jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : \rho_{YX_1} = 0$

(Tidak terdapat pengaruh antara Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai)

$H_a: \rho_{YX_1} \neq 0;$

(Terdapat pengaruh antara Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai)

2. $H_0: \rho_{YX_2} = 0$

(Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MAS Al- Muhsinin Koto Petai).

$H_a: \rho_{YX_2} \neq 0;$

(Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai)

3. $H_0: \rho_{YX_3} = 0$

(Tidak terdapat antara Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai)

$H_a: \rho_{YX_3} \neq 0;$

(Terdapat pengaruh antara Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam Muslimin mengatakan bahwa penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Muslimin, 2021, p. 26).

Tujuan peneliti menggunakan penelitian kuantitatif karena penelitian ini cocok untuk digunakan untuk meneliti masalah yang sudah jelas, memiliki populasi yang luas dan bermaksud untuk menguji hipotesis. Selain itu juga peneliti ingin penelitian ini berjalan secara sistematis sehingga penelitian ini berjalan secara objektif.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasional. Penelitian korelasi atau korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel (Aziz, 2020, p. 118).

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono dalam amin mendefenisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang ada dalam penelitian, wilayah ini meliputi tentang objek

atau subjek yang bisa ditarik kesimpulannya (Amin & Garancang, 2023, p. 3). Populasi dalam penelitian ini adalah Guru di MA Al-Muhsinin Koto Petai yaitu sebanyak 40 orang Guru.

2. Sampel

Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi (Amin & Garancang, 2023).

Pada penelitian menggunakan sampel yang didapatkan dari metode penentunya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018, p. 149). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *Total sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2007). Arikunto dalam Sari mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 – 150, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian (N. C. Sari et al., 2022) Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang Guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiono (2016:39) mengatakan bahwa Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Agustian et al., 2019). Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel Independen sering disebut juga sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Komitmen (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2).

2. Variabel terikat (dependen)

Variabel dependen adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (independen) (Sugiyono, 2018). dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Guru (Y).

D. Teknik Pengumpulan Data

a. Variabel Kinerja Guru

1) Defenisi Konseptual Kinerja Guru

(Marpaung et al., 2022, p. 15) bahwa kinerja pendidik (Guru) merupakan hasil aktual dari kualitas dan kuantitas yang diperoleh pendidik dalam melaksanakan tanggung jawab terkait dengan perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran, pelaksanaan penilaian, dan penerapan penilaian tersebut.

2) Defenisi Operasional Kinerja Guru

kinerja pendidik (Guru) merupakan hasil aktual dari kualitas dan kuantitas yang diperoleh Guru Madrasah Aliyah Swasta Al-muhsinin Koto Petai dalam melaksanakan tanggung jawab terkait dengan perencanaan dan pelaksanaan program pembelajaran, pelaksanaan penilaian, dan penerapan penilaian tersebut.

3) Instrumen Penelitian Kinerja Guru

Peneliti mengembangkan instrumen penilaian Kinerja Guru yang dirumuskan menjadi beberapa indikator antara lain:

Tabel 3.1 Instrumen Kinerja Guru

Indikator	Sub Indikator	No Item
Padagogik	a. Mengenal karakteristik peserta didik	1, 2, 3, 4, 5, 6
	b. Menguasai Teori Belajar dan Prinsip-Prinsip Pembelajaran yang Mendidik	7, 8, 9, 10, 11, 12
	c. Pengembangan Kurikulum	13, 14, 15, 16
	d. Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik	17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27
	e. Pengembangan Potensi Peserta didik	28, 29, 30, 31, 32, 33
	f. Komunikasi dengan Peserta Didik	35, 36, 37, 38, 39, 40
	g. Penialian dan Evaluasi	41, 42, 43, 44, 45
Kepribadian	a. Bertindak sesuai dengan Norma Agama, Hukum, Sosial dan Kebudayaan Nasional	46, 47, 48, 49, 50
	b. Menunjukkan Pribadi yang dewasa dan Teladan	51, 52, 53, 54, 55
	c. Etos Kerja, Tanggung Jawab yang Tinggi, Rasa Bangga menjadi guru.	56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63
Sosial	a. Bersifat Inklusif, Bertindak Objektif serta krimonatif	64, 65, 66
	b. Komunikasi dengan Sesama Guru, Tenaga Kependidikan, orang tua, peserta didik dan masyarakat	67, 68, 69
Profesional	a. Penguasaan Materi, Struktur, Konsep dan Pola Pikir Keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	70, 71, 72
	b. Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif.	73, 74, 75, 76, 77, 78

Sumber : (Kemendikbud, 2011).

b. Variabel Lingkungan Kerja

1) Defenisi Konseptual Lingkungan Kerja

(Aris Munandar, 2021, p. 22) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu instansi pendidikan.

2) Defenisi Operasional Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para Guru MAS Al-Muhsinin Koto Petai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja Guru MAS Al-Muhsinin Koto Petai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung Guru MAS Al-Muhsinin Koto Petai dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada Guru MAS Al-Muhsinin Koto Petai guna meningkatkan kerja Guru MAS Al-Muhsinin Koto Petai dalam suatu instansi pendidikan.

3) Intrumen Penelitian Lingkungan kerja

Peneliti mengembangkan instrumen penilaian produktivitas kerja yang dirumuskan menjadi beberapa indikator antara lain:

Tabel 3.2 Instrumen Lingkungan Kerja

Indikator	Sub Indikator	No Item
Lingkungan Kerja Fisik	a. Fasilitas kerja b. Perlengkapan alat kerja c. Penerangan d. Suara bising e. Suhu udara f. Keamanan g. Tata warna	1,2,3,4,5,6,7,8,9 10,11,12,13
Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Hubungan guru dengan atasan b. Hubungan guru dengan sesama rekan guru c. Hubungan guru dengan peserta didik	9, 10,11,12,13

Sumber : (Aris Munandar, 2021)

c. Variabel Komitmen

1) Defenisi Konseptual Komitmen

Komitmen guru merupakan suatu perilaku tanggung jawab yang berkaitan dengan kewajiban sebagai guru yang dapat meumbuhkan daya tanggap dan sikap inventif terhadap kemajuan ilmu pengetahuan (Muhammad Arya Dika, 2024)

2) Defenisi Operasional Komitmen

Komitmen guru adalah sebuah bentuk tanggung jawab yang tinggi atau loyalitas terhadap suatu pekerjaan yang tergambar dari kesetiaan seseorang terhadap sebuah instansi atau organisasi ditempat seseorang tersebut bekerja atau bertugas.

3) Instrumen Penelitian Komitmen

Peneliti mengembangkan instrumen penilaian produktivitas kerja yang dirumuskan menjadi beberapa indikator antara lain:

Tabel 3.3 Instrumen Komitmen Guru

Indikator	Sub Indikator	No Item
Komitmen Afektif	a. Memulai pembelajaran dengan efektif b. Tingginya perhatian terhadap siswa-siswa c. Menguasai materi pelajaran d. Menerapkan strategi pembelajaran yang efektif	1,2,3,4,5,6,7,8 9,10,11,12,13,14
Komitmen Keberlanjutan	a. Memanfaatkan sumber belajar/media b. Memmilihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran	15,16,17,18,19,20,21
Komitmen	a. Menggunakan bahasa yang benar dan tepat b. Mengakhiri pelajaran dengan efektif	22,23, 24,25

Sumber : (Prihatinni, 2022, p. 69)

E. Instrumen Penelitian

Intrumen Penelitian merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapat dan mengumpulkan data penelitian, sebagai langkah untuk menemukan hasil atau kesimpulan dari penelitian dengan tidak meninggalkan kriteria pembuatan instrumen yang baik (Horvath & Barrangou, 2010, p. 20). Adapun instrumen dalam penelitian ini adalah berupa angket dari variabel Komitmen (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Guru (Y).

Jawaban untuk setiap pertanyaan adalah hanya salah satu jawaban yang dipilih responden dari empat alternatif jawaban yang disiapkan yaitu:

Pertanyaan	Alternatif Pilihan			
	Sangat Setuju (ss)	Setuju (s)	Tidak Setuju (s)	Sangat Tidak Setuju
Negatif	1	2	3	4
Positif	4	3	2	1

Sumber : (Riza et al., 2020)

F. Analisis Uji Coba Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat valid dari penelitian yang digunakan. Sebuah penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat (Sanaky , 2021,p.436).

Instrumen yang baik dalam suatu penelitian adalah instrumen yang valid dan reliabel. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Ada dua jenis validitas untuk instrumen penelitian, yaitu validitas logis dan validitas empiris. Validitas logis sebuah instrumen tersebut telah memenuhi persyaratan berdasarkan hasil penalaran. Sementara itu, sebuah instrumen dikatakan memiliki validitas empiris apabila sudah diuji dari pengalaman. Dalam penelitian ini, analisis validitas instrumen penilaian afektif peserta didik menggunakan validitas logis dan empiris. Validitas logis terdiri dari validitas isi dan validitas konstruksi. Dalam penelitian ini hanya menggunakan validitas isi. Untuk uji coba validitas instrumen dilakukan pada Guru Di MTs Darul Qiyam Kerinci dengan jumlah 30 orang .

Validitas isi menunjukkan sejauh mana tes dilihat dari isinya memang mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen penilaian yang telah divalidasi oleh dosen ahli maka hasil yang diperoleh dihitung dengan formula aiken (Azwar, 2015,p.113)

Uji validitas diukur menggunakan *Person Correlation* dengan kriteria apabila signfikansi <0,05 atau 5% (Ghozali, 2018, p. 51). Tujuan melakukan uji validitas dalam penelitian ini yaitu untuk mengukur sejauh mana hubungan antara Komitmen Kerja guru, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru dapat dianggap akurat atau dapat dipercaya. Dengan kata lain, penelitian ini ingin memeriksa sejauh mana pengukuran komitmen kerja guru, lingkungan kerja dan kinerja guru yang peneliti lakukan sesuai dengan teori yang ini ada dan dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan yang akurat dalam penelitian.

$$\text{Rumus } V = \frac{\sum s}{[n (c - 1)]}$$

Keterangan :

S = r - 1_o

1_o = Angka Penilaian validitas yang rendah

c = Angka Penilaian Validitas tertinggi

r = angka yang diberikan oleh penilai

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Pengujian reabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Untuk mengukur reabilitas kusioner yang diberikan kepada responden. Pengujian reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach* dengan rentang nilai *Alpha Cronbach* Suatu intstrumen penelitian dikatakan dapat

diandalkan (reliable) apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,50 (Ghozali, 2016). Tujuan uji reabilitas dalam penelitian ini adalah untuk mengukur sejauh mana instrumen atau kuiseoner yang peneliti gunakan untuk mengukur Komitmen guru, Lingkungan kerja dan Kinerja guru adalah konsisten atau dapat diandalkan.

G. Teknik Analisis Data

Data hasil penelitian perlu dianalisis untuk menginterpretasikan data yang telah terkumpul sekaligus menjawab hipotesis penelitian untuk menganalisis data yang diperoleh selama penelitian, ada beberapa teknik analisis data yang digunakan, yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Deskriptif data tentang Kinerja guru, lingkungan kerja dan komitmen guru dianalisis dengan melihat nilai rata-rata dengan rumus sebagai berikut (Yusuf, 2013, p 62):

$$\bar{X} = \frac{\sum X_n}{N}$$

Keterangan :

\bar{X} = Rata-rata hitung

\sum = Sigma, artinya jumlah

N = Jumlah populasi dalam distribusi itu

Apabila ada X_i , ini berarti dari X pertama sampai ke X_n . X_n merupakan lambang untuk yang terakhir dalam N data itu. Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 29.00 *for windows*.

Tujuan analisis deskriptif pada penelitian ini adalah memberikan gambaran

umum tentang hubungan antara komitmen guru, lingkungan kerja, dan kinerja guru sebelum melakukan analisis statistik yang lebih lanjut. Kemudian dilanjutkan dengan menghitung persentase dari setiap skor masing-masing responden. Analisis data yang dilakukan adalah dengan mendeskripsikan seluruh variabel penelitian, dengan menggunakan rumus (Yusuf, 2013,p .34):

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

Keterangan :

P = Tingkat persentase jawaban

f = Frekuensi jawaban

n = Jumlah sampel

2. Deskripsi ketercapaian masing-masing variabel berdasarkan norma kategori diklasifikasikan dengan kriteria sangat tinggi, tinggi, sedang rendah dan sangat rendah. Kategorisasi dilakukan untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Adapun norma kategorisasi dapat dibentuk berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.3 : Norma Kategorisasi Variabel Penelitian

No	Skor Nilai	kategori
1	$X \leq M - 1,5 SD$	Sangat Rendah
2	$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5 SD$	Rendah
3	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	Sedang
4.	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	Tinggi
5.	$X > M + 1,5 SD$	Sangat Tinggi

Sumber : (Azwar, 2013, p. 147)

Keterangan :

X = Skor Total

M = Mean (Rata-rata)

SD = Standar Deviasi

0,5 = Rumus Tetap

1,5 = Rumus Tetap

3. Uji Persyarat Analisis

Uji prasyarat analisis pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS 29.0 *for windows*. Menurut (Sugiyono, 2015) mengungkapkan bahwa uji prasyarat analisis dilakukan untuk agar hasil analisis valid dan dapat diinterpretasikan secara akurat. adapun hasil uji prasyarat analisis sederhana terbagi menjadi uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, selanjutnya untuk uji prasyarat analisis berganda yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Sederhana

1) Uji Normalitas

(Sumodiningrat, 2007) menyatakan bahwa Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Shapiro -Wilk* Uji S-W dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya dengan ketentuan apabila nilai Signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada data residual terdistribusi tidak normal dan apabila Nilai Signifikan $> 0,05$, maka H_0 di terima. Hal ini berarti data resi dual terdistribusi normal (Jelanti, 2020, p.293).

Tujuan melakukan uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa data Komitmen Guru, Lingkungan kerja dan Kinerja guru mengikuti distribusi normal. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan dapat digeneralisasikan pada populasinya.

2) Uji Linearitas

Menurut Ghozali dalam uji linearitas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel independent dan dependent. Data yang baik sebaiknya terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependent, untuk dasar pengambilan keputusan uji linearitas yaitu apabila nilai signifikansi linear $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependent dan apabila nilai signifikansi linear $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel independent dan dependen (Rohmial, 2016, p.77).

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji linearitas karena peneliti ingin melihat keamatan hubungan sebab akibat yang terjadi pada variabel komitmen, lingkungan kerja dan kinerja guru.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli dalam Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Nafiudin et al., 2021). Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji statistik yang digunakan untuk menilai

heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji *Breusch Pagan*. Ghozali dalam Jelanti menyatakan bahwa Uji *Breusch Pagan* dapat dilakukan dengan meregres nilai *absolute residual* terhadap variabel independen lain. Dengan tingkat signifikansi 5%, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut (Jelanti, 2020, p. 294) :

- a) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar ($>$) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

b. Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

1) Uji Normalitas

(Sumodiningrat, 2007) menyatakan bahwa Uji Normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas digunakan uji *Shapiro -Wilk* Uji S-W dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya dengan ketentuan apabila nilai Signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti ada data residual terdistribusi tidak normal dan apabila Nilai Signifikan $> 0,05$, maka H_0 di terima. Hal ini berarti data resi dual terdistribusi normal (Jelanti, 2020, p.293).

Tujuan melakukan uji normalitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa data Komitmen Guru, Lingkungan kerja dan Kinerja guru

mengikuti distribusi normal. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan dapat digeneralisasikan pada populasinya.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2018, p. 105). Basuki dalam Rohmial mengungkapkan uji multikolinieritas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu (Rohmial, 2020, p. 77). Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance inflation factor*) dan *Tolerance*. Dengan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai *tolerance* $>0,01$ dan nilai $VIF < 10,00$ tidak terjadinya multikolinieritas (Ghozali, 2018)

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Duli dalam Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas (Nafiudin et al., 2021). Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji statistik yang digunakan untuk menilai

heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah uji *Breusch Pagan*. Ghozali dalam Jelanti menyatakan bahwa Uji *Breusch Pagan* dapat dilakukan dengan meregres nilai *absolute residual* terhadap variabel independen lain. Dengan tingkat signifikansi 5%, adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan kriteria sebagai berikut (Jelanti, 2020, p. 294) :

- c) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih besar ($>$) dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- d) Jika nilai probabilitas variabel independen lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tujuan melakukan uji multikolinearitas dalam penelitian ini adalah untuk memeriksa apakah ada masalah multikolinearitas antara Komitmen guru dan lingkungan kerja yang peneliti masukkan ke dalam model analisis regresi.

4. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali dan Supratno dalam Christy hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, sehingga harus diujikan kebenarannya secara empiris (Christy et al., 2017 ,p.2225).

Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% yaitu (Ghozali, 2018,p.78) :

- a. Jika nilai signifikansi $>$ 0,05, maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai signifikansi $<$ 0,05, maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

a. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono analisis regresi linier sederhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional dengan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis linier sederhana digunakan untuk menguji sifat hubungan sebab-akibat antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk permodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam Analisis Regresi Sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linier, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. Analisis Regresi Sederhana merupakan salah satu teknik analisis yang luas pemakaiannya (Sugiyono, 2014, p. 261)

b. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018, p. 21).

Dalam contoh penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja guru dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (Ghozali, 2018, p. 21).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis ini akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau tingkat keyakinan sebesar 0,95 %.

1) Dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel}

- a) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima
- b) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak

2) Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

- a) Apabila $Sig. > (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b) Apabila $Sig. < (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

c. Uji Simultan (Uji F)

Pada pengujian ini dapat mengetahui apa semua variabel bebas secara bersamaan dan dapat memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Ada jenis kriteria dalam uji signifikansi:

1) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen (X)

berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

2) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen (X) tidak

berpengaruh terhadap Variabel dependen (Y)

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali dalam Sumayyah koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan

variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 Nilai R² Yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variable- variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable- variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable- variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable terikat. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi R² Adalah bias terhadap variable terikat yang ada dalam model(Sumayyah, 2020)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y_i}$$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Coba Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai r hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari r tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 40 - 2 = 38$ dengan nilai r tabel sebesar 0,312 (lampiran).

Kemudian hasil r hitung dan r tabel dibandingkan untuk mendapatkan validitas dengan ketentuan r hitung $>$ r tabel. Adapun keterangan perhitungan uji validitas variabel X1 (komitmen), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

1) Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (X1)

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Komitmen)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,374	0,312	Valid
2.	X1.2	0,314	0,312	Valid
3.	X1.3	0,314	0,312	Valid
4.	X1.4	0,318	0,312	Valid
5.	X1.5	0,359	0,312	Valid
6.	X1.6	0,324	0,312	Valid
7.	X1.7	0,434	0,312	Valid
8.	X1.8	0,320	0,312	Valid
9.	X1.9	0,360	0,312	Valid
10.	X1.10	0,572	0,312	Valid
11.	X1.11	0,572	0,312	Valid
12.	X1.12	0,340	0,312	Valid
13.	X1.13	0,477	0,312	Valid

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
14.	X1.14	0,311	0,312	Tidak Valid
15.	X1.15	0,535	0,312	Valid
16.	X1.16	0,144	0,312	Tidak Valid
17.	X1.17	0,451	0,312	Valid
18.	X1.18	0,465	0,312	Valid
19.	X1.19	0,541	0,312	Valid
20.	X1.20	0,624	0,312	Valid
21.	X1.21	0,368	0,312	Valid
22.	X1.22	0,527	0,312	Valid
23.	X1.23	0,452	0,312	Valid
24.	X1.24	0,413	0,312	Valid
25.	X1.25	0,465	0,312	Valid

Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat secara keseluruhan item pernyataan X1 terdapat 23 item yang valid. Sehingga 23 butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,315	0,312	Vaid
2.	X2.2	0,316	0,312	Valid
3.	X2.3	0,361	0,312	Valid
4.	X2.4	0,527	0,312	Valid
5.	X2.5	0,418	0,312	Valid
6.	X2.6	0,652	0,312	Valid
7.	X2.7	0,465	0,312	Valid
8.	X2.8	0,458	0,312	Valid
9.	X2.9	0,580	0,312	Valid
10.	X2.10	0,625	0,312	Valid
11.	X2.11	0,465	0,312	Valid
12.	X2.12	0,458	0,312	Valid
13.	X2.13	0,594	0,312	Valid

Sumber : Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat secara keseluruhan item pernyataan X2 terdapat 13 item yang valid. Sehingga 13 butir

pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Guru)

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1.	Y.1	0,370	0,312	Valid
2.	Y.2	0,323	0,312	Valid
3.	Y.3	0,340	0,312	Valid
4.	Y.4	0,410	0,312	Valid
5.	Y.5	0,314	0,312	Valid
6.	Y.6	0,358	0,312	Valid
7.	Y.7	0,329	0,312	Valid
8.	Y.8	0,385	0,312	Valid
9.	Y.9	0,352	0,312	Valid
10.	Y.10	0,352	0,312	Valid
11.	Y.11	0,410	0,312	Valid
12.	Y.12	0,324	0,312	Valid
13.	Y.13	0,326	0,312	Valid
14.	Y.14	0,412	0,312	Valid
15.	Y.15	0,370	0,312	Valid
16.	Y.16	0,429	0,312	Valid
17.	Y.17	0,326	0,312	Valid
18.	Y.18	0,319	0,312	Valid
19.	Y.19	0,329	0,312	Valid
20.	Y.20	0,364	0,312	Valid
21.	Y.21	0,322	0,312	Valid
22.	Y.22	0,476	0,312	Valid
23.	Y.23	0,424	0,312	Valid
24.	Y.24	0,436	0,312	Valid
25.	Y.25	0,335	0,312	Valid
26.	Y.26	0,332	0,312	Valid
27.	Y.27	0,375	0,312	Valid
28.	Y.28	0,314	0,312	Valid
29.	Y.29	0,332	0,312	Valid
30.	Y.31	0,318	0,312	Valid
31.	Y.32	0,587	0,312	Valid
32.	Y.33	0,686	0,312	Valid
33.	Y.34	0,397	0,312	Valid
34.	Y.35	0,397	0,312	Valid
35.	Y.36	0,511	0,312	Valid
36.	Y.37	0,571	0,312	Valid
37.	Y.37	0,659	0,312	Valid
38.	Y.38	0,536	0,312	Valid

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
39.	Y.39	0,621	0,312	Valid
40.	Y.40	0,651	0,312	Valid
41.	Y.41	0,621	0,312	Valid
42.	Y.42	0,577	0,312	Valid
43.	Y.43	0,582	0,312	Valid
44.	Y.44	0,582	0,312	Valid
45.	Y.45	0,593	0,312	Valid
46.	Y.46	0,681	0,312	Valid
47.	Y.47	0,480	0,312	Valid
48.	Y.48	0,523	0,312	Valid
49.	Y.49	0,693	0,312	Valid
50.	Y.50	0,660	0,312	Valid
51.	Y.51	0,375	0,312	Valid
52.	Y.52	0,538	0,312	Valid
53.	Y.53	0,314	0,312	Valid
54.	Y.54	0,540	0,312	Valid
55.	Y.55	0,587	0,312	Valid
56.	Y.56	0,686	0,312	Valid
57.	Y.57	0,579	0,312	Valid
58.	Y.58	0,397	0,312	Valid
59.	Y.59	0,511	0,312	Valid
60.	Y.60	0,594	0,312	Valid
61.	Y.61	0,493	0,312	Valid
62.	Y.62	0,571	0,312	Valid
63.	Y.63	0,659	0,312	Valid
64.	Y.64	0,536	0,312	Valid
65.	Y.65	0,621	0,312	Valid
66.	Y.66	0,457	0,312	Valid
67.	Y.67	0,621	0,312	Valid
68.	Y.68	0,447	0,312	Valid
69.	Y.69	0,693	0,312	Valid
70.	Y.70	0,196	0,312	Tidak Valid
71.	Y.71	0,695	0,312	Valid
72.	Y.72	0,681	0,312	Valid
73.	Y.73	0,295	0,312	Tidak Valid
74.	Y.74	0,277	0,312	Tidak Valid
75.	Y.75	0,491	0,312	Valid
76.	Y.76	0,476	0,312	Valid
77.	Y.77	0,507	0,312	Valid
78.	Y.78	0,318	0,312	Valid

Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat secara keseluruhan item pernyataan Y terdapat 75 butir item yang valid, sehingga 75 butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* menggunakan aplikasi SPSS 21.

1) Hasil Uji Reabilitas Variabel Komitmen

Adapun hasil output uji reabilitas variabel komitmen dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 Uji Reabilitas Variabel Komitmen (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,781	23

Berdasarkan tabel diatas uji reabilitas variabel komitmen didapatkan nilai *Cronbach Alpha* $0,781 > 0,50$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk komitmen adalah reliabel atau konsisten. Reliabel suatu instrumen menunjukkan bahwa instrumen komitmen menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

2) Hasil Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Adapun hasil output uji reabilitas variabel Lingkungan kerja dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5 Uji Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	13

Berdasarkan tabel 4.5 diatas uji reabilitas variabel Lingkungan Kerja didapatkan nilai *Cronbach Alpha* $0,723 > 0,50$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk Lingkungan Kerja adalah reliabel atau konsisten. Reliabel suatu instrumen menunjukkan bahwa instrumen Lingkungan Kerja menghasilkan data yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

3) Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Adapun hasil output uji reabilitas variabel kinerja guru dapat diketahui pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,946	75

Berdasarkan tabel 4.6 diatas uji reabilitas variabel Kinerja Guru didapatkan nilai *Cronbach Alpha* $0,965 > 0,50$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan untuk Kinerja Guru adalah reliabel atau konsisten. Reliabel suatu instrumen menunjukkan bahwa instrumen kinerja guru menghasilkan

data yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama.

2. Hasil Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

1) Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 40 responden yang merupakan guru mengajar di MAS Al-Muhsinin Koto Petai, diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Persentase jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	17	42,5 %
2.	Perempuan	23	57,5 %
Total		40	100 %

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa guru yang mengajar di MAS Al-Muhsinin Koto Petai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 guru (42,5%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 guru (57,5%). Untuk melihat hasil dari data yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat di lampiran 2 pada halaman 98 .

2) Responden berdasarkan usia

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 40 responden yang merupakan guru mengajar di MAS Al-Muhsinin Koto Petai, diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia. Persentase jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	25-29 Tahun	13	32,5 %
2.	30-34 Tahun	11	27,5 %
3.	35-39 Tahun	3	7,5 %
4.	>40 Tahun	13	32,5 %
Total		40	100 %

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dijelaskan bahwa guru yang mengajar di MAS Al-Muhsinin Koto Petai dengan usia 25-29 Tahun sebanyak 13 guru (32,5%). usia 30-34 Tahun sebanyak 11 oguru (27,5%). Usia 35-39 Tahun sebanyak 3 guru (7,5%). Usia >40 sebanyak 13 guru (32,5%). Untuk melihat hasil dari data yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat di lampiran pada halaman 98.

3) Responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 40 responden yang merupakan guru mengajar di MAS Al-Muhsinin Koto Petai, diperoleh karateristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Persentase jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	D3	0	0
2.	S1	38	95 %
3.	S2	2	5%
4.	S3	0	0
Total		40	100 %

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dijelaskan bahwa guru yang mengajar di MAS Al-Muhsinin Koto Petai dengan Tingkat Pendidikan S1 sebanyak 38 guru (95%). Tingkat Pendidikan S2 sebanyak 2 guru (5%). Untuk melihat hasil dari data yang terdapat pada tabel diatas dapat dilihat di lampiran 2 pada halaman 98.

b. Analisis Deskriptif Ketercapaian Variabel

1) Kinerja Guru (Y)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21, untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 24,122. Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan Interval Skor pada variabel Kinerja Guru (untuk langkah perhitungannya dapat dilihat dilampiran) . Untuk hasil distribusi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10 Disribusi Frekuensi dan Persentase Kinerja Guru Berdasarkan Kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq 202,36$	Sangat Rendah	4	10%
$202,36 < X \leq 226,43$	Rendah	9	22,5%
$226,43 < X \leq 250,65$	Sedang	18	45%
$250,65 < X \leq 274,87$	Tinggi	9	22,5%
$X > 274,87$	Sangat Tinggi	0	0
Total		40	100%

Sumber: Data yang diolah 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 40 responden keterangan tentang tingkat pengaruh Kinerja Guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai yaitu 4 responden (10%) tergolong dalam ketegori sangat rendah, 9 responden (22,5%) tergolong dalam ketegori rendah, 18 responden (45 %) tergolong kategori sedang, 9 responden (22,5%) tergolong tinggi dan tidak ada responden yang berbara dalam kategori sangat tinggi. Adapun langkah distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat di lampiran 2 pada halaman 98.

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 238,55%. Sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori sedang.

2) Komitmen (X1)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21, untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 4,961. Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan Interval Skor pada variabel Komitmen (untuk langkah perhitungannya dapat dilihat dilampiran) . Untuk hasil distribusi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Disribusi Frekuensi dan Persentase Komitmen Berdasarkan Kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq 72,51$	Sangat Rendah	1	2,5%
$72,51 < X \leq 77,46$	Rendah	8	20%
$77,46 < X \leq 82,41$	Sedang	21	52,5%
$82,41 < X \leq 87,37$	Tinggi	8	20%
$X > 87,37$	Sangat Tinggi	2	5%
Total		40	100%

Sumber: Data yang diolah, 2025

Dari tabel diatas terlihat dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 40 responden diperoleh keterangan tentang tingkat pengaruh komitmen guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai yaitu 1 responden (2,5%) tergolong dalam ketegori sangat rendah, 8 responden (20%) tergolong dalam kategori rendah, 21 responden (52,5%) tergolong dalam kategori sedang, 8 responden (20%) tergolong dalam kategori

tinggi, 2 responden (5%) tergolong dalam kategori sangat tinggi. Adapun langkah dan persentase dapat dilihat di lampiran 2 pada halaman 98.

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 79,95%. Sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori sedang.

3) Lingkungan Kerja (X2)

Untuk mendapatkan nilai deskriptif ketercapaian variabel terlebih dahulu dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21, untuk mendapatkan nilai standar deviasi dengan hasil sebesar 4,961. Setelah itu nilai tersebut digunakan untuk melakukan perhitungan Interval Skor pada variabel Lingkungan Kerja (untuk langkah perhitungannya dapat dilihat dilampiran) . Untuk hasil distribusi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Disribusi Frekuensi dan Persentase Lingkungan Kerja Berdasarkan Kategori

Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq 43,41$	Sangat Rendah	2	5%
$43,41 < X \leq 47,02$	Rendah	11	27,5%
$47,02 < X \leq 50,63$	Sedang	13	32,5%
$50,63 < X \leq 54,24$	Tinggi	8	20%
$X > 54,24$	Sangat Tinggi	6	15%
Total		40	100%

Dari tabel diatas terlihat bahwa dari jumlah keseluruhan sampel yang berjumlah 40 responden keterangan tentang tingkat pengaruh Kinerja Guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai yaitu 2 responden (5%) tergolong dalam kategori sangat rendah, 11 responden (27,5%) tergolong

dalam kategori rendah, 13 responden (32,5%) tergolong kategori sedang, 8 responden (20%) tergolong tinggi dan 6 responden (15%) tergolong dalam kategori sangat tinggi. Adapun langkah distribusi frekuensi dan persentase dapat dilihat di lampiran 2 pada halaman 99.

Untuk hasil ketercapaian responden secara umum dilihat dari hasil rata-rata variabel (menggunakan SPSS) dengan nilai sebesar 48,83%. Sehingga ketercapaian responden secara umum pada kategori sedang.

c. Uji Prasyarat Analisis

a) Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Sederhana

a) Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 21, yaitu *Shapiro-Wilk*. Uji *Shapiro-Wilk* lebih sering digunakan karena menghasilkan angka-angka yang lebih detail dan hasilnya dapat dipercaya. Suatu persamaan regresi dapat dikatakan normal apabila nilai probabilitas *Shapiro-Wilk* lebih besar dari 0,05. Hasil uji *Shapiro-Wilk* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13 Uji Normalitas Komitmen Kerja dan Kinerja Guru

	<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig</i>
Komitmen	,971	40	,389
Kinerja Guru	,963	40	,827

Sumber: SPSS 21.0

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan *Shapiro Wilk* test pada tabel 4.16 diperoleh hasil output dengan nilai signifikansi komitmen sebesar $0,389 > 0,05$ dan nilai kinerja Guru sebesar $0,827 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran

(berdistribusi) normal. Terdistribusi normal berarti data sampel komitmen dan kinerja guru terwakili dengan baik oleh populasi dari kedua variabel tersebut, sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4.14 Uji Normalitas Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

	<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig</i>
Lingkungan Kerja	,971	40	,390
Kinerja Guru	,984	40	,827

Sumber: SPSS.21

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan *Shapiro Wilk* test pada tabel 4.17 diperoleh hasil output dengan nilai signifikansi komitmen sebesar $0,390 > 0,05$ dan nilai kinerja Guru sebesar $0,827 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal. Terdistribusi normal berarti data sampel lingkungan kerja dan kinerja guru terwakili dengan baik oleh populasi dari kedua variabel tersebut. Sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

b) Uji Linearitas

Pengujian Linearitas dalam penelitian menggunakan SPSS 21. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kriteria suatu data dikatakan linear apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Berikut hasil output linearitas variabel Komitmen dan kinerja guru pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.15 Uji Linearitas Komitmen

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Komitmen	Between Groups	(Combined)	15864,108	19	834,953	2,923	,011
		Linearity	12004,865	1	12004,865	42,022	,000
		Deviation from Linearity	3859,243	18	214,402	,750	,728
Within Groups			5713,667	20	285,683		
Total			21577,775	39			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa tabel ANOVA diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,728 > 0,05$ berarti tidak terdapat penyimpangan dari pola hubungan linear antar dua variabel, serta nilai *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear kedua variabel yaitu variabel komitmen (X1) dan variabel Kinerja guru (Y).

Tabel 4.16 Uji Linearitas Lingkungan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	11019,975	16	688,748	1,500	,183
		Linearity	7968,463	1	7968,463	17,359	,000
		Deviation from Linearity	3051,512	15	203,434	,443	,946
Within Groups			10557,800	23	459,035		
Total			21577,775	39			

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa tabel ANOVA diperoleh nilai *Deviation from Linearity* sebesar $0,946 > 0,05$ yang berarti bahwa tidak terdapat penyimpangan dari pola hubungan linear antar dua variabel, serta nilai *Linearity* sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear kedua variabel yaitu variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Kinerja guru (Y).

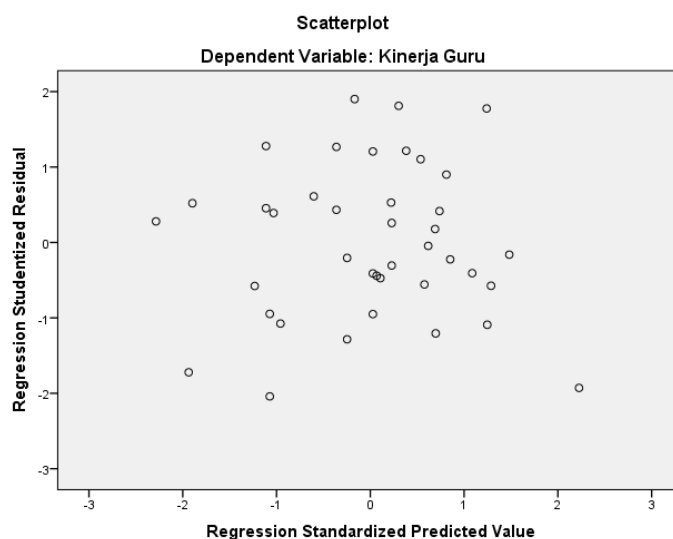
c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatter plot* dengan dasar kriteria dalam pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu:

- a) Titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
- b) Titik-titik tidak berkumpul hanya diatas dan dibawah saja.
- c) Penyebaran titik-titik data tidak boleh berpola.

Hasil uji *Scatter Plot* dapat dilihat pada gambar 4.1 dengan menggunakan SPSS 21 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Uji heteroskedastisitas Grafik-Scatterplot

Sumber: output SPSS 21

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik *Scatter Plot* antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Guru berdasarkan komitmen dan lingkungan kerja.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *glesjer*. Uji *glesjer* digunakan untuk memperkuat hasil grafik *Scatter plot*. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji *Glesjer* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17 Uji Heteroskedastisitas Uji Glesjer

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,971	8,010		1,245	,221
Komitmen	,006	,092	,011	,066	,948
Lingkungan Kerja	-,147	,135	-,176	-1,084	,285

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: output SPSS 21

Berdasarkan uji *glesjer* diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel Komitmen (X1) sebesar 0,948 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,285. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan diatas 0,05. Sehingga model regresi

layak dipakai untuk memprediksi Kinerja guru berdasarkan komitmen dan lingkungan kerja.

2) Uji Prasyarat Analisis Regresi Linear Berganda

a) Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 21, yaitu *Shapiro-Wilk*. Uji *Shapiro-Wilk* lebih sering digunakan karena menghasilkan angka-angka yang lebih detail dan hasilnya dapat dipercaya. Suatu persamaan regresi dapat dikatakan normal apabila nilai probabilitas *Shapiro-Wilk* lebih besar dari 0,05. Hasil uji *Shapiro-Wilk* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18 Uji Normalitas Komitmen, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen	,107	40	,200*	,971	40	,389
Lingkungan Kerja	,127	40	,106	,971	40	,390
Kinerja Guru	,122	40	,136	,984	40	,827

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan Hasil Uji Normalitas menggunakan *Shapiro Wilk* test pada tabel 4.20 diperoleh hasil output dengan nilai signifikansi komitmen sebesar 0,389 dan nilai Lingkungan kerja sebesar 0,390 > 0,05 dan nilai kinerja Guru sebesar 0,827 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data memiliki penyebaran (berdistribusi) normal. Tersistribusi normal berarti bahwa data sampel komitmen, lingkungan kerja dan

kinerja guru terwakili dengan baik oleh populasi dari ketiga variabel tersebut. Sehingga dapat dijadikan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya.

b) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara dua variabel bebas (*Independent*). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari Multikolinearitas, maka model regresi tersebut harus mempunyai nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) $< 10,00$. Hasil uji nilai *tolerance* dan VIF dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen	,563	1,778
Lingkungan Kerja	,563	1,778

Sumber: SPSS Versi 21.0

Berdasarkan hasil pengujian diatas diketahui nilai *tolerance* variabel Komitmen (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yakni $0,563 > 0,10$. Dan kemudian nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) Komitmen (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) yakni $1,778 < 10,00$. Dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinearitas atau dengan kata lain tidak adanya pengaruh atau hubungan antara dua variabel Komitmen dan Lingkungan Kerja.

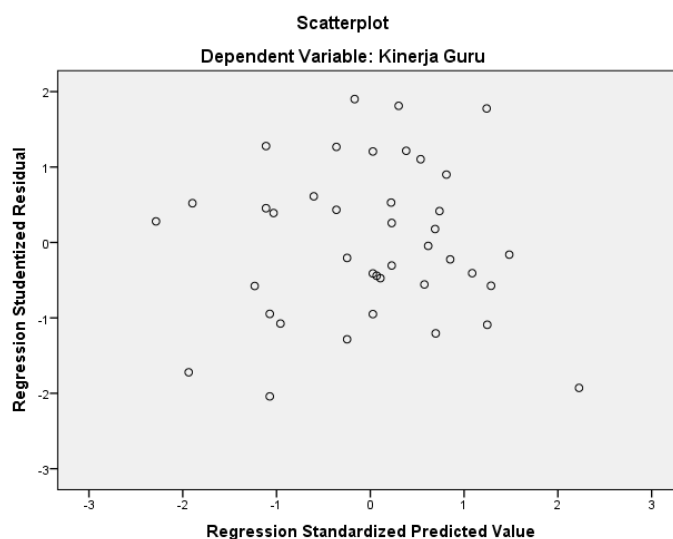
c) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS 21.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Scatter plot* dengan dasar kriteria dalam pengambilan keputusan pada pengujian ini yaitu:

1. Titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak berkumpul hanya diatas dan dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh berpola.

Hasil uji *Scatter Plot* dapat dilihat pada gambar 4.1 dengan menggunakan SPSS 21 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Uji heteroskedastisitas Grafik-Scatterplot

Sumber: output SPSS 21

Hasil uji heteroskedastisitas dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik *Scatter Plot* antara SRESID dan ZPRED menunjukkan pola penyebaran, dimana titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa

tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Guru berdasarkan komitmen dan lingkungan kerja.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *glesjer*. Uji *glesjer* digunakan untuk memperkuat hasil grafik *Scatter plot*. Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji *Glesjer* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.20 Uji Heteroskedastisitas Uji Glesjer

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,971	8,010		1,245	,221
	Komitmen	,006	,092	,011	,066	,948
	Lingkungan Kerja	-,147	,135	-,176	-1,084	,285

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: output SPSS 21

Berdasarkan uji *glesjer* diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel Komitmen (X1) sebesar 0,948 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,285. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikan diatas 0,05. Sehingga model regresi layak dipakai untuk mempresikdi Kinerja guru berdasar kan komitmen dan lingkungan kerja.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian dapat dinyatakan cara statistik. Dengan melakukan pengujian statistik terhadap hipotesis, dapat diputuskan apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak.

Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% yaitu (Ghozali, 2018,p.78) :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka ada pengaruh positif secara signifikan antara variabel X terhadap variabel Y.

a. Pengaruh Komitmen (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

1) Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu antara variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan persamaan regresi:

Tabel 4.21 Uji Regresi Sederhana Komitmen terhadap Kinerja Guru

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	77,642	10,348	
Komitmen	,782	,139	,674

a. *Dependent Variable:* Kinerja Guru

Sumber: Data yang diolah 2024

Catatan:

B : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

Std. Error	: Kesalahan baku
Beta	: Nilai patokan berkisar 0 hingga 1
t	: Koefisien uji t
Sig	: Signifikansi hubungan antar variabel

Berdasarkan tabel diatas kolom B pada constant (a) adalah 77,642 sedangkan nilai Komitmen (b) adalah 0,782. Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

- a) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 77,642. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai kinerja guru (Y). Maka kinerja guru tersebut mengalami peningkatan 77,642.
- b) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel komitmen (X1) sebesar 0,782 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel komitmen maka akan diikuti kenaikan dalam kinerja guru sebesar 0,782 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara komitmen dengan kinerja guru, jika komitmen pada guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat.

2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 40 - 2 = 38$ dengan nilai t tabel sebesar 2,024 (lampiran).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t dan signifikansi dengan ketentuan t hitung $>$ t tabel. Adapun keterangan perhitungan uji t atau uji signifikansi variabel X_1 (komitmen) terhadap variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22 Hasil Uji t Signifikansi Komitmen terhadap Kinerja

Model	t	Sig.
(Constant)	7,503	,000
Komitmen	5,619	,000

Sumber: data yang diolah 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.20 diatas menunjukkan bahwa :

Variabel Komitmen guru memiliki nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai t hitung $5,619 > 2,024$ t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis pertama H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga Komitmen guru mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja guru.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

1) Uji Regresi Linear sederhana

Tabel 4.23 Uji Regresi Sederhana Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	90,425	19,023	
Komitmen	1,688	,244	,746

Sumber: Data yang diolah 2024

Catatan:

B : Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi)

Std. Error	: Kesalahan baku
Beta	: Nilai patokan berkisar 0 hingga 1
t	: Koefisien uji t
Sig	: Signifikansi hubungan antar variabel

Berdasarkan tabel diatas kolom B pada constant (a) adalah 90,425 sedangkan nilai Lingkungan kerja (b) adalah 1,688. Sehingga gambaran persamaan regresi sebagai berikut:

- a) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 90,425. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai kinerja guru (Y). Maka kinerja guru tersebut mengalami peningkatan 90,425.
- b) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,688 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Lingkungan kerja maka akan diikuti kenaikan dalam kinerja guru sebesar 1,688 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru, jika lingkungan kerja pada guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat.

2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 40 - 2 = 38$ dengan nilai t tabel sebesar 2,024 (lampiran).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t atau signifikansi dengan ketentuan t hitung $>$ t tabel. Adapun keterangan perhitungan uji t atau uji signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.24 Hasil Uji t Signifikansi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Model	t	Sig.
(Constant)	4,753	,000
Lingkungan Kerja	6,915	,000

Sumber: data yang diolah 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.22 diatas menunjukkan bahwa : Variabel Lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai t hitung $6,915 > 2,024$ t tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru.

c. Pengaruh Komitmen (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

1) Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel dependen dengan menggunakan data variabel independen yang sudah diketahui besarnya dengan menggunakan persamaan regresi pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.25 Hasil Uji Regresi Linear Berganda Komitmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	74,396	22,240	
	Komitmen	1,677	,296	,596
	Lingkungan Kerja	,663	,195	,358

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.25 persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dan ditentukan dengan nilai-nilai yang tercantum pada kolom B yaitu:

- 1) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 74,396. Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besarnya dari nilai kinerja guru (Y). Maka kinerja guru tersebut mengalami peningkatan 74,396.
- 2) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel komitmen (X1) sebesar 1,677 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Komitmen maka akan diikuti kenaikan dalam kinerja guru 1,677 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang Positif antara Komitmen dengan kinerja guru, jika Komitmen pada guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat.
- 3) Berdasarkan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.663 yang berarti ketika terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel Lingkungan kerja maka akan diikuti kenaikan dalam kinerja

guru sebesar 0.663 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau tetap. Maka dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang Positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru, jika lingkungan kerja pada guru meningkat maka kinerja guru akan meningkat.

2) Uji t

Pengujian uji t dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai t hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari t tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 40 - 2 = 38$ dengan nilai t tabel sebesar 2,024 (lampiran).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t dengan ketentuan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Adapun keterangan perhitungan uji t atau variabel Komitmen (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.26 Uji t Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	74,396	22,240		3,345	,002	
Komitmen	1,677	,296	,596	5,659	,000	
Lingkungan Kerja	,663	,195	,358	3,399	,002	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

3) Uji F

Analisis uji statistik F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dan signifikan dari variabel

independen terhadap variabel dependen. Pengujian uji F dalam penelitian ini akan dilakukan terlebih dahulu perhitungan statistik untuk mencari nilai F hitung dengan menggunakan SPSS 21. Setelah itu dilakukan perhitungan untuk mencari F tabel dengan menggunakan rumus $df = n - k$ sehingga didapatkan hasil $df = 40 - 2 = 38$ dengan nilai F tabel sebesar 3,24 (lampiran).

Kemudian hasil t hitung dan t tabel dibandingkan untuk mendapatkan uji t dengan ketentuan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Adapun keterangan perhitungan uji t atau variabel Komitmen (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat dibawah ini:

Pada penelitian ini variabel independen yaitu komitmen (X1) dan Lingkungan kerja (X2) serta variabel dependen yaitu kinerja guru (Y). Berikut hasil uji t dibawah ini:

Tabel 2.27 Uji F Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regressio006	14282,360	2	7141,180	36,218	,000 ^b
Eh					
Residual	7295,415	37	197,173		
Total	21577,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen

Sumber: data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.27 diatas hasil uji F (simultan) dapat diketahui bahwa nilai F tabel sebesar $36,218 > 3,24$ nilai F hitung maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti Komitmen (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

d. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh model dalam rangka menerangkan variansi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Jika angka koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin tinggi. Berikut merupakan hasil dari koefisien detrmniasi (R^2) pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.28 Uji Koefisien Determiansi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,662	,644	14,04184

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komitmen

Sumber: data yang diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.28 diatas hasil uji koefisien determinasi untuk variabel komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, maka dengan melihat nilai R Square dapat diketahui besar pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai adalah sebesar 0,662 atau 66,2%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAS Al-Muhsinin sebesar 66,2%. Sementara selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yakni komitmen berpengaruh terhadap kinerja guru dan lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kinerja guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen guru terhadap kinerja guru di MAS AL-Muhsinin Koto Petai. Dari hasil uji regresi linear sederhana diketahui nilai t hitung sebesar 5,619 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai koefisien regresi sebesar 0,782 hal ini menunjukkan bahwa disetiap kenaikan satu satuan skor komitmen maka akan mengalami peningkatan pada skor kinerja guru sebesar 0,782, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y).

Berdasarkan Hasil Penelitian diatas berarti menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja guru yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen kerja seorang guru di MAS Al-Muhsinin koto petai maka akan semakin baik pula tingkat kinerja yang ditunjukkan guru di MAS Al-muhsinin koto petai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen di MAS Al-muhsinin koto petai mempengaruhi kinerja guru di Mas Al-muhsinin koto petai hal ini terlihat dari guru di mas al-muhsinin koto petai yang antusias dan bersemangat dalam mengajar seperti masuk kelas tepat waktu, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah seperti program pesantren kilat dan lomba-lomba

keagamaan serta guru di MAS Al-muhsinin koto petai menjalin hubungan yang harmonis dengan peserta didik sehingga hal ini menunjukkan tingginya dedikasi dan loyalitas seorang guru terhadap lembaga. dengan adanya komitmen yang tinggi menunjukkan perilaku kerja guru lebih optimal seperti kehadiran guru yang konsisten dan partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah sehingga mendorong peningkatan kinerja guru dalam penguasaan materi ajar dan keseriusan dalam pembuatan RPP. , Dari hasil penelitian diatas sesuai dengan teori (Prihatinni, 2022) menyatakan bahwa guru yang mempunyai komitmen yang kuat akan bekerja secara maksimal dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan sekolah, Komitmen yang tinggi dari setiap individu dapat diidentifikasi dengan keikutsertaannya dalam kegiatan organisasi disekolah. Hal ini juga diungkapkan (Hadiwidjojo & Rusman, 2017) bahwa guru yang memiliki komitmen yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih berdedikasi, lebih termotivasi, dan lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan lembaga sekolah.

Kemudian ciri dari kinerja guru yang meningkat yaitu kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan kemampuan guru dalam menjalin hubungan antar pribadi guru dan siswa (Supardi, 2014). Berikutnya ciri kinerja guru yang meningkat menurut (Saud, 2013) mengatakan bahwa kinerja guru yang baik adalah guru yang melaksanakan evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa. Berdasarkan penjelasan diatas, menunjukkan bahwa komitmen memiliki hubungan yang searah dan penting terhadap hasil kerja guru.

Dengan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen terhadap kinerja guru sejalan juga diungkapkan oleh (Robbins, 2006) menyatakan bahwa komitmen guru memainkan peran penting dalam peningkatan kinerja guru, karena guru yang memiliki dedikasi dan loyalitas terhadap tugas akan lebih cenderung lebih bertanggung jawab, konsisten dan antusias dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut (Syarifan Nurjan, 2015) menyatakan bahwa ciri-ciri dari komitmen guru yang baik yaitu adanya keinginan guru untuk mengembangkan kompetensi pribadi yang dapat memberikan keterlibatan dalam sebuah lembaga pendidikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa komitmen memiliki hubungan yang searah dan penting terhadap hasil kerja guru. Menurut (Aslindawati et al., 2022) mengungkapkan bahwa komitmen kerja guru adalah sikap yang menggambarkan kesetiiaannya terhadap profesinya sebagai seorang guru dan terhadap lembaga sekolah tempat guru tersebut bertugas. Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pendidik dan pengajar (Lailatussaadah, 2015)..

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Oleh (Afriani et al., 2023) hasil analisis diperoleh hasil persamaan regresi antara komitmen dengan kinerja guru yaitu dengan nilai *R Square* sebesar 0,212 atau 21,2%. Hasil ini juga didukung dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti penelitian (Hayati et al., 2020) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien *R Square*

sebesar 0,270 atau 27%. Jadi dapat disimpulkan bahwa jika komitmen guru tinggi maka akan tinggi kinerja guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai atau semakin meningkatkan komitmen guru maka akan semakin meningkat kinerja guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa hasil regresi linear sederhana menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 6,915 dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 1,688 hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 1,688 satuan.

Dari hasil penelitian di atas disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang dimana jika lingkungan kerja guru tinggi maka kinerja gurupun juga mengalami peningkatan, sebagaimana dijelaskan Oleh Alim menyatakan bahwa guru yang mendapatkan lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang mendukung guru dalam melaksanakan tugasnya secara optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja guru (Halim, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja di mas al-muhsinin koto petai mempengaruhi kinerja guru, hal ini terlihat dari ketersediaan ruang kerja yang bersih, fasilitas yang mendukung seperti papan tulis, dan alat tulis lainnya dari adanya ketersediaan sarana

yang memadai dan ruang kerja yang bersih guru akan lebih fokus, semangat dan produktif dalam mengajar sehingga hal ini mempengaruhi kinerjanya. Berdasarkan teori (Khaeruman et al., 2021) faktor lingkungan kerja yang baik yaitu seperti adanya fasilitas yang memadai seperti ruang kelas yang nyaman, pencahayaan, serta tata ruang yang baik. Berikutnya menurut teori (W Enny, 2019) ciri lingkungan kerja yang baik yaitu guru menciptakan hubungan yang harmonis seperti hubungan kerja yang terjalin positif antara kepala sekolah dan para majlis guru hal ini akan meningkatkan kenyamanan kerja. Kemudian ciri dari kinerja guru yang meningkat yaitu kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan kemampuan guru dalam menjalin hubungan antar pribadi guru dan siswa (Supardi, 2014).

Hasil ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh (Djafar et al., 2021) menyatakan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dengan hasil nilai t hitung sebesar $26,146 > t$ tabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Selanjutnya penelitian (Susanti et al., 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil nilai R Square $0,480$ atau 48% . Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja guru maka akan semakin meningkat kinerja guru tersebut.

3. Pengaruh Komitmen (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada penelitian ini didapatkan hasil nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa besar dari nilai kinerja guru (Y), variabel komitmen dan kinerja dinyatakan konstans dengan nilai kinerja guru sebesar 74,396 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0,002 dan nilai *R Square* 0,662. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai sebesar 66,2%. Sehingga diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).

Dari hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Hadiwidjojo dan Rusman menyatakan bahwa Komitmen guru dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, guru yang memiliki komitmen yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih berdidikasi, lebih termotivasi, dan lebih berkontribusi dalam mencapai tujuan lembaga sekolah (Hadiwidjojo & Rusman, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa ketika komitmen guru meningkat dan lingkungan kerjanya baik maka kinerja gurunya juga mengalami peningkatan, hal ini terlihat dari sikap tanggungjawab dan berpartisipasi aktif guru dalam lembaga pendidikan sejalan dengan hubungan yang baik antar kepala sekolah dan para guru serta fasilitas lembaga MAS Al-muhsinin terpenuhi dan nyaman akan berdampak

mempengaruhi kinerja guru, hal ini terlihat dari keseriusan guru dalam meningkatkan proses pembelajaran seperti keseriusan dalam pembuatan RPP dan melaksanakan evaluasi pada proses pembelajaran.

Menurut (Syarifan Nurjan, 2015) menyatakan bahwa ciri-ciri dari komitmen guru yang baik yaitu adanya keinginan guru untuk mengembangkan kompetensi pribadi yang dapat memberikan keterlibatan dalam sebuah lembaga pendidikan. Selanjutnya ciri-ciri komitmen guru yang baik seperti yang diungkapkan oleh (H. M. Joharis Lubis & Jaya, 2019) yaitu guru yang memiliki sikap tanggungjawab atau kewajiban untuk membuat perubahan yang baik dalam suatu lembaga. Selanjutnya Berdasarkan teori (Khaeruman et al., 2021) faktor lingkungan kerja yang baik yaitu seperti adanya fasilitas yang memadai seperti ruang kelas yang nyaman, pencahayaan, serta tata ruang yang baik. Berikutnya menurut teori (W Enny, 2019) ciri lingkungan kerja yang baik yaitu guru menciptakan hubungan yang harmonis seperti hubungan kerja yang terjalin positif antara kepala sekolah dan para majlis guru hal ini akan meningkatkan kenyamanan kerja.

Kemudian ciri dari kinerja guru yang meningkat yaitu kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan kemampuan guru dalam menjalin hubungan antar pribadi guru dan siswa (Supardi, 2014). Berikutnya ciri kinerja guru yang meningkat menurut (Saud, 2013) mengatakan bahwa kinerja guru yang baik adalah guru yang melaksanakan evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa.

Berdasarkan penjelasan diatas, menunjukkan bahwa komitmen memiliki hubungan yang searah dan penting terhadap hasil kerja guru.

Temuan penelitian ini didukung dengan beberapa penelitian sebelumnya, salah satunya penelitian Anita Angreini (2016) menyatakan bahwa Komitmen dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,808 artinya 80,8% perubahan pada variabel independen yaitu kinerja guru (Y) dapat dijelaskan oleh variabel dependen yaitu Komitmen (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) . Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Prapti Ningsih (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi nilai *R Square* sebesar 0,950 atau 95%. Ini menunjukkan bahwa variabel kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh variabel komitmen, lingkungan kerja dan kompetensi sebesar 95%.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja guru di MAS Al-Muhsinin Koto Petai. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara komitmen (X1) terhadap Kinerja guru (Y). Artinya semakin meningkat komitmen guru maka semakin meningkat kinerja guru di MAS Al-Muhsinin koto petai.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru diMAS Al-muhsinin koto petai. Hal ini dibuktikan dengan hasil hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Artinya semakin meningkat lingkungan kerja guru maka akan semakin meningkat kinerja guru di MAS al-Muhsinin Koto petai.
3. Terdapat pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru . hal ini dibuktikan dengan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan anantara komitmen (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y). Artinya semakin

meningkat komitmen dan lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja guru di MAS Al-Muhsinin Koto petai.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seorang guru harus memiliki komitmen yang tinggi. Guru diharapkan untuk meningkatkan profesionalisme dengan mempertahankan komitmen yang tinggi, serta menjalin hubungan yang baik dengan peserta didik. Komitmen yang tinggi dapat menjadi landasan dalam meningkatkan kinerja, baik dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan maupun evaluasi pembelajaran.
2. Bagi pihak sekolah diharapkan untuk terus mendorong dan memfasilitasi penguatan komitmen guru melalui program pelatihan, pembinaan kepribadian dan pemberian penghargaan atas dedikasi guru. Selain itu, sekolah juga perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik dan menjaga iklim kerja yang harmonis antara kepala sekolah dan para guru dan staf.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada jenjang sekolah yang berbeda untuk memperkaya kajian empiris mengenai pengaruh komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, serta dapat mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan kepala sekolah atau faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, D., Yudana, I. M., & Divayana, D. G. H. (2023). Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer, Komitmen Guru dan Motivasi Serta Etos Kerja Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kuta Selatan. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 1717–1726. <https://doi.org/10.62775/edukasia.v4i2.491>
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/professional.v6i1.837>
- Albert, A., & Widjaja, O. H. (2021). Pengaruh Stress, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(4), 884. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i4.13428>
- Amelia Simamora, T., & Harahap, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Di Sma Negeri 5 Padangsidempuan. *Jurnal Misi Institut Pendidikan Tapanuli Selatan (IPTS) Hal*, 4(3), 2615–319.
- Amin, N. F., & Garancang. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Anwar, K. (2018). Peran Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah. *TA'DIBUNA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 41. <https://doi.org/10.30659/jpai.1.1.41-56>
- Aris Munandar. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan KOMPETENSI Guru melalui Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTsN MAlang Raya [Universitas Islam Negeri MAulana MAlik Ibrahim Malang]. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue February). <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750><https://doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728><http://dx.doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728><https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766><https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076><https://doi.org/>
- Aslindawati, N., Sulfaidah, S., Amaliah, N. W., Rismawanti, E., Khaerunisa, K., & W, M. F. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 11(2), 110. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v11i2.118564>
- Basari, D. J., Sebgag, S., Noval, S. M. R., Mudrikah, A., & Mulyanto, A. (2023). Human Resource Management Model in Islamic Boarding School-Based Private Madrasah Tsanawiyah. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 14–30. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i1.2884>
- Caterina, C., & Citra, Y. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Ekasakti Padang. *Ranah Research : Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(1), 141–154. <https://doi.org/10.38035/rrj.v6i1.805>
- Chairiyah, Y. (2021). Sejarah Perkembangan Sistem Pendidikan Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Islam. *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(01), 48–60. <https://doi.org/10.21154/maalim.v2i01.3129>
- Christifora Rahawarin, S. A. (2015). PENGARUH KOMUNIKASI, IKLIM ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

- KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(1), 124–133.
- Djafar, H., Putri, H. E., Nurbaiti, P., & Hamzah, Z. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTs MADANI PAO-PAO. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 10–19. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22111>
- Dolly .P Sitanggang. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Air Jernih Pekan Baru Riau. In *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau Pekanbaru*.
- Eti, E., Sudirman, W. F. R., & Mairiza, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Kepenuhan. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 1(1), 59–72. <https://doi.org/10.31004/sharing.v1i1.11018>
- Fera Ratna Dewi Siagian. (2019). *Analisis kinerja, komitmen, dan konsep diri guru penjasorkes di sekolah dasar negeri kecamatan tanjung pura-langkat tesis*. Universitas Negeri Semarang.
- Gampu, G., Pinontoan, M., & Sumilat, J. M. (2022). Peran Lingkungan Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Disiplin dan Tanggung Jawab Siswa. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(4), 5124–5130. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i4.3090>
- Ghozali. (2018). *Apikasi Analisis Multivariate*. Universitas Dipenogoro.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Horvath, P., & Barrangou, R. (2010). CRISPR/Cas, the immune system of Bacteria and Archaea. In *Science* (Vol. 327, Issue 5962, pp. 167–170). <https://doi.org/10.1126/science.1179555>
- Jannah, W. (2019). Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Menengah Atas (SMSA) Kecamatan Rokan IV Koto. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 789–831. <https://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/viewFile/3826/3059>
- Khaeruman, Marnisarah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kholijah Siregar, A. (2022). Mariana, D., & Helmi, A. M. (2022). *Al-Muaddib : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial & Keislaman*, 3(1), 1907–1919.
- Krismawati, N. K. A., & Manuaba, I. S. (2022). Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Indonesian Journal of Instruction*, 3(2), 92–104. <https://doi.org/10.23887/iji.v3i2.44517>
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Lubis, H. M. joharis, & Jaya, I. (2019). Membangun Pendidikan. In *CV. Rasi Terbit*.

- Lubis, R. R., Amelia, F., Alvionita, E., Nasution, I. E., & Lubis, Y. H. (2023). Peran Guru Penggerak dalam Meningkatkan Pemerataan Kualitas Kinerja Guru. *Jurnal At-Tadbir : Media Hukum Dan Pendidikan*, 33(1), 70–82. <https://doi.org/10.52030/attadbir.v33i1.170>
- Marpaung, S. F., Miranda, N., Syaroh, M., & Fatimah, T. (2022). Optimalisasi Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, 4(1), 14–25. <https://doi.org/10.53802/fitrah.v4i1.264>
- Muhammad Arya Dika. (2024). *Pengaruh Iklim Sekolah dan Komitmen terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja di SMA Se-Kecamatan Sungai Gelam*.
- Muntasir, M., Ekawarna, E., & Sofwan, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Ash-Shiddiqi Jambi. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 13(1), 222. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v13i1.431>
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Mustika, Z., & Nuralam, N. (2023). Pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri Di Banda Aceh. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 105–120.
- Nafiudin, Andari, Kurnia, D., & Tia Safitri, A. (2021). Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19. *Sains Manajemen*, 7(2), 155–167. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i2.4139>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Pratama, B. R. (2023). Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru Sd Aisyiyah. *AT-TAJDID: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 07, 257–267.
- Prihatinni. (2022). *Pengaruh komitmen, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk negeri di kota binjai*.
- Rachman, A., Andriyani, E., Pattiasina, P. J., Shobri, M., & Izzah, I. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Agama Sosisal Dan Budaya*, 5(4), 2599–2473.
- Rasdi, R., & Syukri, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 24 Kota Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 334. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3633>
- Riza, F. Y., Antosa, Z., & Witri, G. (2020). Pengembangan Lembar Kerja Peserta Didik Berbasis Multikultural Pada Pembelajaran Seni Budaya dan Prakarya Kelas V Sekolah Dasar. *Jurnal Inovasi Pendidikan Dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 4(2), 21. <https://doi.org/10.24036/jippsd.v4i2.112327>
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 1(2), 92–102. <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Santiari, L. P., Arya Sunu, I. G. K., & Rihendra Dantes, K. (2020). Kontribusi

- Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149>
- Sari, N. C., Ahiruddin, & Djunaidi. (2022). Determinan Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis Ke-II*, 2(1), 148–153.
- Sari, S. P. (2014). PENGARUH MUTU PEMBELAJARAN DAN KESIAPAN BELAJAR SISWA TERHADAP HASIL BELAJAR PADA MATA DIKLAT AUTOCAD LANJUT DI PROGRAM KEAHLIAN TEKNIK GAMBAR BANGUNAN SMK NEGERI 3 YOGYAKARTA. *Pontificia Universidad Catolica Del Peru*, 8(33), 44.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumayyah. (2020). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Shopee (Studi Kasus Pada Shopee Kelurahan Sunter Jaya Jakarta Utara). *Repository STEI. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta*, 9, 39.
- Sumodiningrat, G. (2007). Ekonometrika Pengantar. *PFE Yogyakarta, Vol.1*, 529–530.
- Susanti, E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1440–1448. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/1117>
- Susanto, J. (2021). Komitmen Guru Dalam Peningkatan Kinerja Di Smp Negeri I Muara Wahau. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan (JIMPIAN)*, 1(1), 43–56. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v1i1.462>
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Wulandari, R. A. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Guru SMAN 9 Kota Tangerang Selatan*. 1–128.
- Yusuf, R., Hendawati, H., & Wibowo, L. A. (2020). Pengaruh Konten Pemasaran Shoppe Terhadap Pembelian Pelanggan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 506–515. <https://doi.org/10.38035/JMPIS>

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Lampiran 1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Madrasah Aliyah Swasta (MAS) Al-Muhsinin Koto Petai

Madrasah Aliyah Swasta Al-Muhsinin Koto Petai merupakan lembaga pendidikan formal swasta yang berlokasi di Desa Koto Petai Kecamatan tanah Cogok kabupaten kerinci. Pondok Pesantren Al-Muhsinin Koto Petai didirikan oleh dua orang ulama yang terkenal di Kabupaten Kerinci yaitu KH Mukhtar Khamidi dan KH Abdul Malik Imam pada tahun 1959. Berawal dari banyaknya masyarakat yang mendapangi rumah beliau untuk belajar ilmu agama. Pada awal berdirinya Pondok Pesantren ini bernama Thawalib Islamiyah. Pimpinan pertama Pondok Pesantren Thawalib Islamiyah pada saat itu adalah KH. Mukhtar Hamidi hingga pada tahun 1979 digantikan oleh KH. Malik Imam dikarenakan KH Mukhtar Hamidi meninggal dunia. Setelah 7 tahun menjabat sebagai pimpinan Pondok Pesantren diamanahkan kepada KH Syarifuddin. Pada masa Kepemimpinan KH Syarifuddin yaitu tahun 1988 Pesantren mengalami kemunduran hingga menyebabkan kevakuman yang disebabkan oleh para guru PNS yang mengajar di Pondok pesantren memasuki masa pensiun. Lalu pada tahun 2006 dibangkitkan kembali oleh Ahmad Rais dan Mohammad Dalil dengan mengubah nama Pondok Pesantren Thawalib Islamiyah menjadi Pondok Pesantren Al-Muhsinin sesuai dengan Piagam Pendirian Kementerian Agama No.KW 05.4/4/PP.03.2/709/2007. Kemudian pada tahun 2021- Sekarang MAS Al-Muhsinin dipimpin Oleh Bapak Hariyanto, S.H.

1. Nama Madrasah : Madrasah Aliyah Swasta Koto Petai
2. Nomor Statistik Madrasah : 131215010106
3. Alamat Lengkap Madrasah : Jl. Pantai Indah Desa Koto Petai
Kec. Tanah Cogok, Kerinci, Jambi
4. NPWP Madrasah : 03.134.270.2.333.000
5. Nama Kepala Sekolah : Hariyanto, S.Ag

Lampiran 2 Langkah Distribusi Frekuensi dan Persentase

a. Kinerja Guru

1. Langkah Distribusi Interval Skor

Mean	238,55	238,55
SD	24,122	24,122
M - 1,5SD	238,55 - 1,5 (24,122)	202,36
M - 0,5SD	238,55 - 0,5 (24,122)	226,43
M + 0,5SD	238 + 0,5 (24,122)	250,65
M + 1,5SD	238,55 + 1,5 (24,122)	274,87

2. Langkah Distribusi Persentase

$$\frac{4}{40} \times 100 = 10$$

$$\frac{18}{40} \times 100 = 45,5$$

$$\frac{9}{40} \times 100 = 22,5$$

$$\frac{9}{40} \times 100 = 22,5$$

Rumus	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 202,36$	Sangat Rendah	4	10%
$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5 SD$	$202,36 < X \leq 226,43$	Rendah	9	22,5%
$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	$226,43 < X \leq 250,65$	Sedang	18	45%
$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	$250,65 < X \leq 274,87$	Tinggi	9	22,5%
$X > M + 1,5 SD$	$X > 274,87$	Sangat Tinggi	0	0
Total			40	100%

b. Komitmen Guru

1. Langkah Distribusi Interval Skor

Mean	79,95	79,95
SD	4,961	4,961
M - 1,5SD	79,95 - 1,5 (4,961)	72,51
M - 0,5SD	79,95 - 0,5 (4,961)	77,46
M + 0,5SD	79,95 + 0,5 (4,961)	82,41
M + 1,5SD	79,95 + 1,5 (4,961)	87,37

2. Langkah Distribusi Persentase

$$\frac{1}{40} \times 100 = 2,5$$

$$\frac{21}{40} \times 100 = 52,5$$

$$\frac{2}{40} \times 100 = 5$$

$$\frac{8}{40} \times 100 = 20$$

$$\frac{8}{40} \times 100 = 20$$

Rumus	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 72,51$	Sangat Rendah	1	2,5%
$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5 SD$	$72,51 < X \leq 77,46$	Rendah	8	20%
$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	$77,46 < X \leq 82,41$	Sedang	21	52,5%
$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	$82,41 < X \leq 87,37$	Tinggi	8	20%
$X > M + 1,5 SD$	$X > 87,37$	Sangat Tinggi	2	5%
Total			40	100%

c. Lingkungan Kerja

4. Langkah Distribusi Interval Skor

Mean	48,83	48,83
SD	3,615	3,615
M - 1,5SD	$48,83 - 1,5 (3,615)$	43,41
M - 0,5SD	$48,83 - 0,5 (3,615)$	47,02
M + 0,5SD	$48,83 + 0,5 (3,615)$	50,63
M + 1,5SD	$48,83 + 1,5 (3,615)$	54,24

2. Langkah Distribusi Persentase

$$\frac{2}{40} \times 100 = 5 \qquad \frac{13}{40} \times 100 = 32,5 \qquad \frac{6}{40} \times 100 = 15$$

$$\frac{11}{40} \times 100 = 27,5 \qquad \frac{8}{40} \times 100 = 20$$

Rumus	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq M - 1,5 SD$	$X \leq 43,41$	Sangat Rendah	2	5%
$M - 1,5SD < X \leq M - 0,5 SD$	$43,41 < X \leq 47,02$	Rendah	11	27,5%
$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$	$47,02 < X \leq 50,63$	Sedang	13	32,5%
$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$	$50,63 < X \leq 54,24$	Tinggi	8	20%
$X > M + 1,5 SD$	$X > 54,24$	Sangat Tinggi	6	15%
Total			40	100%

K E R I N C I

Lampiran 3 Distribusi Hasil Angket Komitmen

KOMITMEN GURU																									
Res	PK 1	PK 2	PK 3	PK 4	PK 5	PK 6	PK 7	PK 8	PK 9	PK 10	PK 11	PK 12	PK 13	PK 14	PK 15	PK 16	PK 17	PK 18	PK 19	PK 20	PK 21	PK 22	PK 23	total	
1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	80
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	79
4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	81
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
6	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	80
7	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	81
8	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	79
9	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	75
10	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	87
11	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	85
12	3	3	3	2	2	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	88
13	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	76
14	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	88
15	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	87
16	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	85
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	86
18	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	85
19	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	96
20	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
21	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	93

22	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
23	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	75
24	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	98
25	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	90
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	88
27	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	94
28	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	88
29	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	76
30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	88
31	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	79
32	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	76
33	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	89
34	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	75
35	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	78
36	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
38	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	78
39	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	82
40	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	80

Lampiran 4 Distribusi Hasil Angket Lingkungan Kerja

LINGKUNGAN KERJA														
Res	PL 1	PL 2	PL 3	PL 4	PL 5	PL 6	PL 7	PL 8	PL 9	PL 10	PL 11	PL 12	PL 13	Total
1	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	66
2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	62
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	71
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	60
5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	68
6	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	65
7	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	58
8	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	66
9	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	71
10	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	70
11	2	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	71
12	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	3	80
13	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	81
14	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	61
15	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	70
16	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	72
17	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	71
18	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	70
19	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	71
20	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	80
21	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	79
22	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	89
23	3	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	79
24	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	75
25	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
26	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	79
27	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	85
28	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
29	3	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5	4	65
30	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	76
31	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	81
32	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	80
33	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	81
34	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	83
35	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	75
36	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	86
37	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	86
38	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	84
39	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	80
40	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	70

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Komitmen (X1)

		Correlations																											
		PK01	PK02	PK03	PK04	PK05	PK06	PK07	PK08	PK09	PK10	PK11	PK12	PK13	PK14	PK15	PK16	PK17	PK18	PK19	PK20	PK21	PK22	PK23	PK24	PK25	Total		
PK01	Pearson Correlation	1																											
	Sig. (2-tailed)																												
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK02	Pearson Correlation	.211	1																										
	Sig. (2-tailed)	.191																											
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK03	Pearson Correlation	-.069	-.375	1																									
	Sig. (2-tailed)	.686	.016																										
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK04	Pearson Correlation	.068	.340	.051	1																								
	Sig. (2-tailed)	.675	.032	.753																									
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK05	Pearson Correlation	.104	-.059	-.230	.271	1																							
	Sig. (2-tailed)	.525	.716	.153	.091																								
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK06	Pearson Correlation	.112	-.284	-.274	-.260	.225	1																						
	Sig. (2-tailed)	.493	.076	.087	.106	.162																							
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK07	Pearson Correlation	.058	.099	.093	-.026	.161	.098	1																					
	Sig. (2-tailed)	.731	.542	.612	.973	.322	.542																						
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK08	Pearson Correlation	.224	.048	.047	.109	-.043	.046	.042	1																				
	Sig. (2-tailed)	.146	.777	.773	.503	.777	.777	.777																					
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK09	Pearson Correlation	.039	-.051	.455*	-.130	.313	.165	.417*	-.146	1																			
	Sig. (2-tailed)	.810	.753	.003	.425	.049	.310	.002	.368																				
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK10	Pearson Correlation	.224	-.138	.236	-.036	.214	.138	.209	.083	.244	1																		
	Sig. (2-tailed)	.165	.394	.143	.824	.185	.394	.197	.609	.130																			
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK11	Pearson Correlation	.224	-.138	.236	-.036	.214	.138	.209	.083	.244	1.000*	1																	
	Sig. (2-tailed)	.165	.394	.143	.824	.185	.394	.197	.609	.130	.000																		
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK12	Pearson Correlation	.112	-.284	-.274	-.260	.225	1																						
	Sig. (2-tailed)	.493	.076	.087	.106	.162																							
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK13	Pearson Correlation	.196	-.088	.030	.069	.135	.263	.132	.211	.092	.316	.316	.179	1															
	Sig. (2-tailed)	.220	.591	.855	.672	.485	.101	.417	.162	.570	.047	.047	.270																
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK14	Pearson Correlation	.224	.322	.047	.182	.043	-.046	.125	.167	-.146	-.250	-.250	.625*	-.105	1														
	Sig. (2-tailed)	.165	.042	.773	.362	.793	.777	.442	.304	.368	.120	.120	.001	.517															
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK15	Pearson Correlation	.160	.109	.297	.233	.270	.109	.191	-.137	.302	.593*	.593*	.038	-.260	-.229	1													
	Sig. (2-tailed)	.325	.504	.062	.148	.092	.504	.264	.399	.058	.001	.001	.818	.105	.156														
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK16	Pearson Correlation	.211	.386	.036	.340*	.225	.023	-.065	.138	-.159	-.231	-.231	.154	-.321*	.419*	.008	1												
	Sig. (2-tailed)	.191	.014	.810	.032	.162	.888	.600	.394	.326	.152	.152	.342	.043	.008	.963													
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK17	Pearson Correlation	.268	-.121	.056	-.059	.236	.011	.329	.199	.245	.299	.299	.087	.584*	.199	.142	-.099	1											
	Sig. (2-tailed)	.095	.456	.730	.908	.111	.840	.038	.218	.128	.091	.091	.584	.001	.218	.382	.542												
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK18	Pearson Correlation	.000	-.124	.105	-.148	.096	-.124	.317	.186	.087	.373	.373	.199	.354*	.000	.245	-.227	.245	1										
	Sig. (2-tailed)	1.000	.448	.517	.388	.557	.448	.046	.250	.593	.018	.018	.219	.025	1.000	.127	.159	.128											
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK19	Pearson Correlation	.200	.537	.105	.309	-.191	.124	.149	.280	.022	.186	.186	.253	.000	.466	.184	.124	.089	.042	1									
	Sig. (2-tailed)	.315	.000	.517	.053	.237	.446	.308	.081	.894	.250	.250	.115	1.000	.002	.313	.448	.585	.799										
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK20	Pearson Correlation	.061	.109	.297	-.008	.082	.008	.364	.320	.302	.411*	.411*	.038	.145	-.046	.399	-.094	.142	.459*	.266	1								
	Sig. (2-tailed)	.706	.504	.062	.971	.614	.963	.021	.044	.058	.008	.008	.818	.374	.779	.011	.565	.382	.004	.098									
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK21	Pearson Correlation	.013	.170	.173	.360*	-.036	.030	.201	.320	.207	.236	.236	-.103	.089	.141	.220	.170	.056	-.105	.422*	.220	1							
	Sig. (2-tailed)	.938	.295	.285	.023	.824	.295	.215	.038	.201	.143	.143	.528	.593	.384	.173	.295	.730	.517	.007	.173								
N		40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
PK22	Pearson Correlation	-.074	-.068	.182	-.028	.165	.239	.142	.092	.198	.459	.459	.058	.280	-.183	.357	-.168	-.066	.431	.082	.059*	.234	1						
	Sig. (2-tailed)	.650	.695	.262	.884	.306	.138	.381</																					

Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

	PL01	PL02	PL03	PL04	PL05	PL06	PL07	PL08	PL09	PL10	PL11	PL12	PL13	Total
PL01 Pearson Correlation	1	,363*	,292	,085	-,067	,086	,188	-,083	,066	,086	,188	-,083	,058	,315*
Sig. (2-tailed)		,021	,068	,602	,882	,596	,245	,611	,685	,596	,245	,611	,722	,048
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL02 Pearson Correlation	,363*	1	-,078	,348*	-,117	,270	-,081	-,080	-,079	,270	-,081	-,080	-,026	,316*
Sig. (2-tailed)	,021		,633	,028	,472	,092	,617	,625	,627	,092	,617	,625	,872	,047
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL03 Pearson Correlation	,292	-,078	1	,039	,267	-,072	,246	,156	,130	-,072	,246	,156	,186	,361*
Sig. (2-tailed)	,068	,633		,811	,096	,658	,125	,336	,425	,658	,125	,336	,250	,022
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL04 Pearson Correlation	,085	,348*	,039	1	,080	,385*	-,116	,310	,253	,385*	-,116	,310	,195	,527**
Sig. (2-tailed)	,602	,028	,811		,623	,014	,477	,052	,115	,014	,477	,052	,227	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL05 Pearson Correlation	-,067	-,117	,267	,080	1	,187	,117	,322*	,210	,187	,117	,322*	,274	,418*
Sig. (2-tailed)	,682	,472	,096	,623		,247	,472	,043	,193	,247	,472	,043	,087	,007
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL06 Pearson Correlation	,086	,270	-,072	,385*	-,187	1	,099	,014	,221	1,000**	,099	,014	,263	,652**
Sig. (2-tailed)	,596	,092	,658	,014	,247		,542	,932	,171	,000	,542	,932	,101	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL07 Pearson Correlation	,188	-,081	,246	-,116	,117	,099	1	-,004	,298	,099	1,000**	-,004	,237	,465**
Sig. (2-tailed)	,245	,617	,125	,477	,472	,542		,980	,062	,542	,000	,980	,140	,003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL08 Pearson Correlation	-,083	-,080	,156	,310	,322*	,014	-,004	1	,269	,014	-,004	1,000**	,265	,458**
Sig. (2-tailed)	,611	,625	,336	,052	,043	,932	,980		,093	,932	,980	,000	,099	,003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL09 Pearson Correlation	,066	-,079	,130	,253	,210	,221	,298	,269	1	,221	,298	,269	,933**	,580**
Sig. (2-tailed)	,685	,627	,425	,115	,193	,171	,062	,093		,171	,062	,093	,000	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL10 Pearson Correlation	,086	,270	-,072	,385*	,187	1,000**	,099	,014	,221	1	,099	,014	,263	,652**
Sig. (2-tailed)	,596	,092	,658	,014	,247	,000	,542	,932	,171		,542	,932	,101	,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL11 Pearson Correlation	,188	-,081	,246	-,116	,117	,099	1,000**	-,004	,298	,099	1	-,004	,237	,465**
Sig. (2-tailed)	,245	,617	,125	,477	,472	,542	,000	,980	,062	,542	,000	,980	,140	,003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL12 Pearson Correlation	-,083	-,080	,156	,310	,322*	,014	-,004	1,000**	,269	,014	-,004	1	,265	,458**
Sig. (2-tailed)	,611	,625	,336	,052	,043	,932	,980	,000	,093	,932	,980		,099	,003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
PL13 Pearson Correlation	,058	-,026	,186	,195	,274	,263	,237	,265	,933**	,263	,237	,265	1	,594**
Sig. (2-tailed)	,722	,872	,250	,227	,087	,101	,140	,099	,000	,101	,140	,099		,000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total Pearson Correlation	,315*	,316*	,361*	,527**	,418*	,652**	,465**	,458**	,580**	,652**	,465**	,458**	,594**	1
Sig. (2-tailed)	,048	,047	,022	,000	,007	,000	,003	,003	,000	,000	,003	,003	,000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Lampiran 8 Hasil Uji Validitas kinerja Guru

No	Nama Guru	Uji Validitas
1	1.1	1.1
2	1.2	1.2
3	1.3	1.3
4	1.4	1.4
5	1.5	1.5
6	1.6	1.6
7	1.7	1.7
8	1.8	1.8
9	1.9	1.9
10	1.10	1.10
11	1.11	1.11
12	1.12	1.12
13	1.13	1.13
14	1.14	1.14
15	1.15	1.15
16	1.16	1.16
17	1.17	1.17
18	1.18	1.18
19	1.19	1.19
20	1.20	1.20
21	1.21	1.21
22	1.22	1.22
23	1.23	1.23
24	1.24	1.24
25	1.25	1.25
26	1.26	1.26
27	1.27	1.27
28	1.28	1.28
29	1.29	1.29
30	1.30	1.30
31	1.31	1.31
32	1.32	1.32
33	1.33	1.33
34	1.34	1.34
35	1.35	1.35
36	1.36	1.36
37	1.37	1.37
38	1.38	1.38
39	1.39	1.39
40	1.40	1.40
41	1.41	1.41
42	1.42	1.42
43	1.43	1.43
44	1.44	1.44
45	1.45	1.45
46	1.46	1.46
47	1.47	1.47
48	1.48	1.48
49	1.49	1.49
50	1.50	1.50
51	1.51	1.51
52	1.52	1.52
53	1.53	1.53
54	1.54	1.54
55	1.55	1.55
56	1.56	1.56
57	1.57	1.57
58	1.58	1.58
59	1.59	1.59
60	1.60	1.60
61	1.61	1.61
62	1.62	1.62
63	1.63	1.63
64	1.64	1.64
65	1.65	1.65
66	1.66	1.66
67	1.67	1.67
68	1.68	1.68
69	1.69	1.69
70	1.70	1.70
71	1.71	1.71
72	1.72	1.72
73	1.73	1.73
74	1.74	1.74
75	1.75	1.75
76	1.76	1.76
77	1.77	1.77
78	1.78	1.78
79	1.79	1.79
80	1.80	1.80
81	1.81	1.81
82	1.82	1.82
83	1.83	1.83
84	1.84	1.84
85	1.85	1.85
86	1.86	1.86
87	1.87	1.87
88	1.88	1.88
89	1.89	1.89
90	1.90	1.90
91	1.91	1.91
92	1.92	1.92
93	1.93	1.93
94	1.94	1.94
95	1.95	1.95
96	1.96	1.96
97	1.97	1.97
98	1.98	1.98
99	1.99	1.99
100	2.00	2.00

Hasil Instrumen Valid dan Tidak Valid

1. Hasil Instrumen Tidak Valid

a. Variabel Komitmen Guru (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
14.	X1.14	0,311	0,312	Tidak Valid
16.	X1.16	0,144	0,312	Tidak Valid

b. Variabel Kinerja Guru

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
70.	Y.70	0,196	0,312	Tidak Valid
73.	Y.73	0,295	0,312	Tidak Valid
74.	Y.74	0,277	0,312	Tidak Valid

2. Hasil Instrumen Valid

a. Variabel Komitmen Guru (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,374	0,312	Valid
2.	X1.2	0,314	0,312	Valid
3.	X1.3	0,314	0,312	Valid
4.	X1.4	0,318	0,312	Valid
5.	X1.5	0,359	0,312	Valid
6.	X1.6	0,324	0,312	Valid
7.	X1.7	0,434	0,312	Valid
8.	X1.8	0,320	0,312	Valid
9.	X1.9	0,360	0,312	Valid
10.	X1.10	0,572	0,312	Valid
11.	X1.11	0,572	0,312	Valid
12.	X1.12	0,340	0,312	Valid
13.	X1.13	0,477	0,312	Valid
14.	X1.15	0,535	0,312	Valid
15.	X1.17	0,451	0,312	Valid
16.	X1.18	0,465	0,312	Valid
17.	X1.19	0,541	0,312	Valid
18.	X1.20	0,624	0,312	Valid
19.	X1.21	0,368	0,312	Valid
20.	X1.22	0,527	0,312	Valid
21.	X1.23	0,452	0,312	Valid
22.	X1.24	0,413	0,312	Valid
23.	X1.25	0,465	0,312	Valid

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,315	0,312	Vaid
2.	X2.2	0,316	0,312	Valid
3.	X2.3	0,361	0,312	Valid
4.	X2.4	0,527	0,312	Valid
5.	X2.5	0,418	0,312	Valid
6.	X2.6	0,652	0,312	Valid
7.	X2.7	0,465	0,312	Valid
8.	X2.8	0,458	0,312	Valid
9.	X2.9	0,580	0,312	Valid
10.	X2.10	0,625	0,312	Valid
11.	X2.11	0,465	0,312	Valid
12.	X2.12	0,458	0,312	Valid
13.	X2.13	0,594	0,312	Valid

c. Variabel Kinerja Guru (Y)

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1.	Y.1	0,370	0,312	Valid
2.	Y.2	0,323	0,312	Valid
3.	Y.3	0,340	0,312	Valid
4.	Y.4	0,410	0,312	Valid
5.	Y.5	0,314	0,312	Valid
6.	Y.6	0,358	0,312	Valid
7.	Y.7	0,329	0,312	Valid
8.	Y.8	0,385	0,312	Valid
9.	Y.9	0,352	0,312	Valid
10.	Y.10	0,352	0,312	Valid
11.	Y.11	0,410	0,312	Valid
12.	Y.12	0,324	0,312	Valid
13.	Y.13	0,326	0,312	Valid
14.	Y.14	0,412	0,312	Valid
15.	Y.15	0,370	0,312	Valid
16.	Y.16	0,429	0,312	Valid
17.	Y.17	0,326	0,312	Valid
18.	Y.18	0,319	0,312	Valid
19.	Y.19	0,329	0,312	Valid
20.	Y.20	0,364	0,312	Valid
21.	Y.21	0,322	0,312	Valid
22.	Y.22	0,476	0,312	Valid
23.	Y.23	0,424	0,312	Valid
24.	Y.24	0,436	0,312	Valid
25.	Y.25	0,335	0,312	Valid
26.	Y.26	0,332	0,312	Valid
27.	Y.27	0,375	0,312	Valid
28.	Y.28	0,314	0,312	Valid
29.	Y.29	0,332	0,312	Valid

NO	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
30.	Y.31	0,318	0,312	Valid
31.	Y.32	0,587	0,312	Valid
32.	Y.33	0,686	0,312	Valid
33.	Y.34	0,397	0,312	Valid
34.	Y.35	0,397	0,312	Valid
35.	Y.36	0,511	0,312	Valid
36.	Y.37	0,571	0,312	Valid
37.	Y.37	0,659	0,312	Valid
38.	Y.38	0,536	0,312	Valid
39.	Y.39	0,621	0,312	Valid
40.	Y.40	0,651	0,312	Valid
41.	Y.41	0,621	0,312	Valid
42.	Y.42	0,577	0,312	Valid
43.	Y.43	0,582	0,312	Valid
44.	Y.44	0,582	0,312	Valid
45.	Y.45	0,593	0,312	Valid
46.	Y.46	0,681	0,312	Valid
47.	Y.47	0,480	0,312	Valid
48.	Y.48	0,523	0,312	Valid
49.	Y.49	0,693	0,312	Valid
50.	Y.50	0,660	0,312	Valid
51.	Y.51	0,375	0,312	Valid
52.	Y.52	0,538	0,312	Valid
53.	Y.53	0,314	0,312	Valid
54.	Y.54	0,540	0,312	Valid
55.	Y.55	0,587	0,312	Valid
56.	Y.56	0,686	0,312	Valid
57.	Y.57	0,579	0,312	Valid
58.	Y.58	0,397	0,312	Valid
59.	Y.59	0,511	0,312	Valid
60.	Y.60	0,594	0,312	Valid
61.	Y.61	0,493	0,312	Valid
62.	Y.62	0,571	0,312	Valid
63.	Y.63	0,659	0,312	Valid
64.	Y.64	0,536	0,312	Valid
65.	Y.65	0,621	0,312	Valid
66.	Y.66	0,457	0,312	Valid
67.	Y.67	0,621	0,312	Valid
68.	Y.68	0,447	0,312	Valid
69.	Y.69	0,693	0,312	Valid
70.	Y.71	0,695	0,312	Valid
71.	Y.72	0,681	0,312	Valid
72.	Y.75	0,491	0,312	Valid
73.	Y.76	0,476	0,312	Valid
74.	Y.77	0,507	0,312	Valid
75.	Y.78	0,318	0,312	Valid

Lampiran 9 Hasil Statistik

Uji Normalitas Komitmen terhadap Kinerja Guru

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen	,107	40	,200 [*]	,971	40	,389
Kinerja Guru	,122	40	,136	,984	40	,827

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Normalitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
lingkungan Kerja	,127	40	,106	,971	40	,390
Kinerja Guru	,122	40	,136	,984	40	,827

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Normalitas Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Komitmen	,107	40	,200 [*]	,971	40	,389
Lingkungan Kerja	,127	40	,106	,971	40	,390
Kinerja Guru	,122	40	,136	,984	40	,827

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS 21

Uji Linearitas Komitmen

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Komitmen	Between Groups	(Combined)	15864,108	19	834,953	2,923	,011
		Linearity	12004,865	1	12004,865	42,022	,000
		Deviation from Linearity	3859,243	18	214,402	,750	,728
Within Groups			5713,667	20	285,683		
Total			21577,775	39			

Sumber:SPSS 21

Uji Linearitas Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	11019,975	16	688,748	1,500	,183
		Linearity	7968,463	1	7968,463	17,359	,000
		Deviation from Linearity	3051,512	15	203,434	,443	,946
Within Groups			10557,800	23	459,035		
Total			21577,775	39			

Sumber:SPSS 21

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	233,777	64,255		3,638	,001		
	Komitmen	-1,083	1,041	-,223	-1,040	,305	,563	1,778
	Lingkungan Kerja	1,871	1,429	,280	1,310	,198	,563	1,778

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS 21.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,971	8,010		1,245	,221
	Komitmen	,006	,092	,011	,066	,948
	Lingkungan Kerja	-,147	,135	-,176	-1,084	,285

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: SPSS 21.

Uji Regresi Linear Sederhana Komitmen terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77,642	10,348		7,503	,000
	Komitmen	,782	,139	,674	5,619	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: SPSS 21

Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	90,425	19,023		4,753	,000
	Lingkungan Kerja	1,688	,244	,746	6,915	,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber: SPSS 21.

Uji t komitmen terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	77,642	10,348		7,503	,000
	Komitmen	,782	,139	,674	5,619	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji t Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	90,425	19,023		4,753	,000
	Lingkungan Kerja	1,688	,244	,746	6,915	,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Uji Regresi Linear Berganda Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	74,396	22,240		3,345	,002
	Komitmen	1,677	,296	,596	5,659	,000
	Lingkungan Kerja	,663	,195	,358	3,399	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji F Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Guru

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14282,360	2	7141,180	36,218	,000 ^b
	Residual	7295,415	37	197,173		
	Total	21577,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Komitmen

Uji Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,662	,644	14,042

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja , Komitmen

Lampiran 10 Distribusi F tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



Lampiran 11 Distribusi t tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 12 Distribusi r tabel

LAMPIRAN

Lampiran 1. Tabel R-Hitung

DF = n-2	Tabel R-Hitung				
	0,1 r 0,005	0,05 r 0,05	0,02 r 0,025	0,01 r 0,01	0,001 r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	1,0000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066
38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007

INTRUMEN PENELITIAN
KINERJA GURU, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN GURU



NURPADLINA AIDA

NIM. 2110206029

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI

TAHUN 2024

A. Pengantar

Instrumen penelitian ini disusun dan ditunjukkan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penyusunan disertai dengan judul: “ Pengaruh Komitmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Al-Muhsinin Koto Petai”.

Demi tercapainya tujuan tersebut maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu yang dipilih sebagai responden untuk meluangkan waktu mengisi jawaban pada instrumen ini guna membantu terlaksananya penelitian. Pernyataan dalam instrumen ini tidak memiliki kategori yang benar atau salah. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga akan dijaga kerahasiaannya dengan baik. Oleh sebab itu Bapak/Ibu tidak perlu takut, khawatir, ragu-ragu dan malu untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu yang sesungguhnya. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

B. Identitas Pribadi

Nama Guru :
NIP/Nomor Identitas lain :
Jenis Kelamin :
Umur :
Tanggal Pengisian :

C. Petunjuk Pengisian

Instrumen penelitian ini terdiri atas 3 bagian, yakni: **bagian 1** (Instrumen penelitian Kinerja Guru), **bagian 2** (Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja), **bagian 3** (Instrumen Penelitian Komitmen Guru). Masing-masing bagian terdiri dari beberapa pernyataan. Bapak/Ibu diminta menyatakan bagaimana keadaan Bapak/Ibu sesungguhnya dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu kolom.

PENILAIAN KINERJA GURU

Mohon berikan tanda silang (x) pada kolom pilihan berikut dengan ketentuan :

- a. SS = Sangat Setuju
- b. S = Setuju
- c. TS = Tidak Setuju
- d. STS= Sangat Tidak Setuju

NO	PENYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap peserta didik di kelas				
2.	Saya memastikan bahwa semua peserta didik mendapatkan kesempatan yang sama untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran				
3.	Saya dapat mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik dengan kelainan fisik dan kemampuan belajar yang berbeda				
4.	Saya mencoba mengetahui penyebab penyimpangan perilaku peserta didik untuk mencegah agar perilaku tersebut tidak merugikan peserta didik lainnya				
5.	Saya membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan peserta didik				
6.	Saya memperhatikan peserta didik dengan kelemahan fisik tertentu agar dapat mengikuti aktivitas pembelajaran, sehingga peserta didik tersebut tidak termarginalkankan (terselisih, diolok, minder, dsb)				
7.	Saya memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk menguasai materi pembelajaran sesuai usia dan kemampuan belajarnya melalui pengaturan proses pembelajaran dan aktivitas yang bervariasi				
8.	Saya selalu memastikan tingkat pemahaman peserta didik terhadap materi pembelajaran tertentu dan menyesuaikan aktivitas pembelajaran berikutnya berdasarkan tingkat pemahaman tersebut				
9.	Saya dapat menjelaskan alasan				

NO	PENYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
	pelaksanaan kegiatan/aktivitas yang dilakukannya, baik yang sesuai maupun yang berbeda dengan rencana, terkait keberhasilan pembelajaran				
10.	Saya menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemauan belajar peserta didik				
11.	Saya merencanakan kegiatan pembelajaran yang saling terkait satu sama lain, dengan memperhatikan tujuan pembelajaran maupun proses belajar peserta didik.				
12.	Saya memperhatikan respon peserta didik yang belum/kurang memahami materi pembelajaran yang diajarkan dan menggunakannya untuk memperbaiki rancangan pembelajaran berikutnya				
13.	Saya dapat menyusun silabus yang sesuai dengan kurikulum				
14.	Saya merancang rencana pembelajaran yang sesuai dengan silabus untuk membahas materi ajar tertentu agar peserta didik dapat mencapai kompetensi dasar yang ditetapkan				
15.	Saya mengikuti urutan materi pembelajaran dengan memperhatikan tujuan pembelajaran				
16.	Saya memilih materi pembelajaran yang: a)sesuai dengan tujuanpembelajaran, b) tepat dan mutakhir, c) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik, dan d) dapat dilaksanakan di kelas, e) sesuai dengan kontreks kehidupan sehari-hari peserta didik				
17.	Sayamelaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan yang telah disusun secara lengkap dan pelaksanaan aktivitas tersebut mengindikasikan bahwa saya mengerti tentang tujuannya				
18.	Saya melaksanakan aktivitas pembelajaran yang bertujuan untuk membantu proses belajar peserta didik, bukan untuk menguji sehingga membuat peserta didik merasa tertekan.				
19.	Saya mengkomunikasikan informasi				

NO	PENYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
	baru (misalnya materi tambahan) sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar peserta didik.				
20.	Saya menyikapi kesalahan yang dilakukan peserta didik sebagai tahapan proses pembelajaran, bukan semata-mata kesalahan yang harus dikoreksi. Misalnya: dengan mengetahui terlebih dahulu peserta didik lain yang setuju atau tidak setuju dengan jawaban tersebut, sebelum memberikan penjelasan tentang jawaban yang benar				
21.	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai isi kurikulum dan mengkaitkannya dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik				
22.	Saya melakukan aktivitas pembelajaran secara bervariasi dengan waktu yang cukup untuk kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan usia dan tingkat kemampuan belajar dan mempertahankan perhatian peserta didik				
23.	Saya mengelola kelas dengan efektif tanpa mendominasi atau sibuk dengan kegiatannya sendiri agar semua waktu peserta didik dapat termanfaat secara produktif				
24.	Saya mampu menyesuaikan aktivitas pembelajaran yang dirancang dengan kondisi kelas				
25.	Saya membarikan banyak kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya, mempraktekkan, dan berinteraksi dengan peserta didik lain.				
26.	Saya mengatur pelaksanaan aktivitas pembelajaran secara sistematis untuk membantu proses belajar peserta didik. Sebagai contoh: saya menambah informasi baru setelah mengevaluasi pemahaman peserta didik terhadap materi sebelumnya				
27.	Saya menggunakan alat bantu mengajar, dan/atau audio visual (termasuk TIK) untuk meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran				
28.	Saya menganalisis hasil belajar				

NO	PENYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
	berdasarkan segala bentuk penilaian terhadap setiap peserta didik untuk mengetahui tingkat kemajuan masing-masing				
29.	Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran yang mendorong peserta didik untuk belajar sesuai dengan kecakapan dan pola belajar masing-masing				
30.	Saya merancang dan melaksanakan aktivitas pembelajaran untuk memunculkan daya kreativitas dan kemampuan berfikir kritis peserta didik				
31.	Saya secara aktif membantu peserta didik dalam proses pembelajaran dengan memberikan perhatian kepada setiap individu				
32.	Saya dapat mengidentifikasi dengan benar tentang bakat, minat, potensi, dan kesulitan belajar masing-masing				
33.	Saya memberikan kesempatan belajar kepada peserta didik sesuai dengan cara belajarnya masing-masing				
34.	Saya memusatkan perhatian pada interaksi dengan peserta didik dan mendorongnya untuk memahami dan menggunakan informasi yang disampaikan				
35.	Saya menggunakan pertanyaan untuk mengetahui pemahaman dan menjaga partisipasi peserta didik, termasuk memberikan pertanyaan terbuka yang menuntut peserta didik untuk menjawab dengan ide dan pengetahuan mereka				
36.	Saya memberikan perhatian dan mendengarkan semua pertanyaan dan tanggapan peserta didik, tanpa menginterupsi, kecuali jika diperlukan untuk membantu atau mengklarifikasi pertanyaan/tanggapan tersebut				
37.	Saya menanggapi pertanyaan peserta didik secara tepat, benar, dan mutakhir, sesuai tujuan pelajaran dan isi kurikulum, tanpa mempermalukannya				
38.	Saya menyajikan kegiatan pembelajaran yang dapat menumbuhkan kerja sama yang baik antar peserta didik				

NO	PENYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
39.	Saya mendengarkan dan memberikan perhatian terhadap semua jawaban peserta didik baik yang benar maupun yang dianggap salah untuk mengukur tingkat pemahaman peserta didik				
40.	Saya memberikan perhatian terhadap pertanyaan peserta didik dan meresponnya secara lengkap dan relevan untuk menghilangkan kebingungan pada peserta didik				
41.	Saya menyusun alat penilaian yang sesuai dengan tujuan pembelajaran untuk mencapai kompetensi tertentu seperti yang tertulis dalam RPP				
42.	Saya melaksanakan penilaian dengan berbagai teknik dan jenis penilaian, selain penilaian formal yang dilaksanakan sekolah, dan mengumumkan hasil serta implikasinya kepada peserta didik, tentang tingkat pemahaman terhadap materi pembelajaran yang telah dan akan dipelajari				
43.	Saya menganalisis hasil penilaian untuk mengidentifikasi topik/kompetensi dasar yang sulit sehingga diketahui kekuatan dan kelemahan masing-masing peserta didik untuk keperluan remedial dan pengayaan				
44.	Saya memanfaatkan masukan dari peserta didik dan merefleksikannya untuk meningkatkan pembelajaran selanjutnya, dan dapat membuktikannya melalui catatan, jurnal pembelajaran, rancangan pembelajaran, materi tambahan, dan sebagainya				
45.	Saya memanfaatkan hasil penilaian sebagai bahan penyusunan rancangan pembelajaran yang akan dilakukan selanjutnya				
46.	Saya menghargai dan mempromosikan prinsip-prinsip Pancasila sebagai dasar ideologi dan etika bagi semua warga Indonesia				
47.	Saya mengembangkan kerjasama dan membina kebersamaan dengan teman sejawat tanpa memperhatikan perbedaan				

NO	PENYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
	yang ada (misalnya: suku, agama, dan gender)				
48.	Saya saling menghormati dan menghargai teman sejawat sesuai dengan kondisi dan keberadaan masing-masing				
49.	Saya memiliki rasa persatuan dan kesatuan sebagai bangsa Indonesia				
50.	Saya mempunyai pandangan yang luas tentang keberagaman bangsa Indonesia (misalnya: budaya, suku, agama)				
51.	Saya bertingkah laku sopan dalam berbicara, berpenampilan, dan berbuat terhadap semua peserta didik, orang tua, dan teman sejawat				
52.	Saya mau membagi pengalamannya dengan teman sejawat, termasuk mengundang mereka untuk mengobservasi cara mengajarnya dan memberikan masukan				
53.	Saya mampu mengelola pembelajaran yang membuktikan bahwa saya dihormati oleh peserta didik, sehingga semua peserta didik selalu memperhatikan saya dan berpartisipasi aktif dalam proses pembelajaran				
54.	Saya bersikap dewasa dalam menerima masukan dari peserta didik dan memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran				
55.	Saya berperilaku baik untuk mencitrakan nama baik sekolah				
56.	Saya mengawali dan mengakhiri pembelajaran dengan tepat waktu				
57.	Jika saya harus meninggalkan kelas, saya mengaktifkan siswa dengan melakukan hal-hal produktif terkait dengan mata pelajaran, dan meminta guru piket atau guru lain untuk mengawasi kelas				
58.	Saya memenuhi jam mengajar dan dapat melakukan semua kegiatan lain di luar jam mengajar berdasarkan izin dan persetujuan pengelola sekolah				
59.	Saya meminta izin dan memberitahu lebih awal, dengan memberikan alasan				

NO	PENYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
	dan bukti yang sah jika tidak menghadiri kegiatan yang telah direncanakan, termasuk proses pembelajaran di kelas				
60.	Saya menyelesaikan semua tugas administrative dan non-pelajaran dengan tepat waktu sesuai standar yang ditetapkan				
61.	Saya memanfaatkan waktu luang selain mengajar untuk kegiatan yang produktif terkait dengan tugasnya				
62.	Saya memberikan kontribusi terhadap pengembangan sekolah dan mempunyai prestasi yang berdampak positif terhadap nama baik sekolah				
63.	Saya merasa bangga dengan profesi sebagai guru				
64.	Saya memperlakukan semua peserta didik secara adil, memberikan perhatian dan bantuan sesuai kebutuhan masing-masing, tanpa memperdulikan faktor personal				
65.	Saya menjaga hubungan baik dan peduli dnegan teman sejawat (bersifat inklusif), serta berkontribusi positif terhadap semua diskusi formal dan informal terkait dengan pekerjaan				
66.	Saya sering berinteraksi dengan peserta didik dan tidak membatasi perhatiannya hanya pada kelompok tertentu (misalnya: peserta didik yang pandai, kaya, berasal dari daerah yang sama dengan saya)				
67.	Saya menyampaikan informasi tentang kemajuan, kesulitan, dan potensi peserta didik kepada orang tuanyam baik dalam pertemuan formal maupun tidak formal antara guru dan orang tua, teman sejawat, dan dapat menunjukkan buktinya				
68.	Saya ikut berperan aktif dalam kegiatan di luar pembelajaran yang diselenggarakan oleh sekolah dan masyarakat dan dapat memberikan bukti keikutsertaan				
69.	Saya memperhatikan sekolah sebagai bagian darimasyarakat, berkomunikasi				

NO	PENYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
	dengan masyarakat sekitar, serta berperan dalam kegiatan sosial di masyarakat				
70.	Saya menyertakan informasi yang tepat dan mutakhir di dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran				
71.	Saya menyusun materi, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang berisi informasi yang tepat, mutakhir, dan yang membantu peserta didik untuk memahami konsep materi pembelajaran				
72.	Saya memanfaatkan bukti gambaran kinerjanya untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran selanjutnya dalam program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)				
73.	Saya dapat mengaplikasikan pengalaman PKB dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian pembelajaran dan tindak lanjutnya.				
74.	Saya melakukan penelitian, mengembangkan karya inovasi, mengikuti kegiatan ilmiah (misalnya seminar, konferensi), dan aktif dalam melaksanakan PKB				
75.	Saya dapat memanfaatkan TIK dalam berkomunikasi dan pelaksanaan PKB				

LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman dengan tersedia fasilitas yang lengkap				
2.	Ruangan yang baik dapat memudahkan saya ketika bekerja				
3.	Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja selalu terjaga kebersihan dan kerapiannya				
4.	Saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat saya bekerja				
5.	Saya merasa nyaman dengan ruangan tempat saya bekerja terhindar dari bau tidak sedap				
6.	Saya merasa nyaman dengan tidak adanya suara bising yang mengganggu konsentrasi bekerja				
7.	Saya merasa nyaman dengan tata warna ruang kantor tempat saya bekerja				
8.	Saya merasa nyaman dalam bekerja dengan Madrasah memiliki petugas keamanan yang setiap menjaga keamanan				
9.	Saya menjalin komunikasi yang baik kepala madrasah				
10.	Saya menjalin komunikasi yang baik antar sesama guru				
11.	Saya saling memberikan dukungan moril antar guru				
12.	Saya menjalin komunikasi yang baik antara sesama karyawan				
13.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan peserta didik				

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

KOMITMEN KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mencintai lembaga ini sehingga saya rajin mengajar dengan penuh semangat				
2.	Saya mengikuti yang ditetapkan karena saya mencintai sekolah ini				
3.	Saya melaksanakan tugas lebih baik karena memperoleh tunjangan sertifikasi				
4.	Saya dengan senang hati memberikan remedial kepada siswa yang nilainya belum mencapai ketuntasan minimal (KKM)				
5.	Saya membimbing siswa dengan penuh tanggung jawab karena merupakan kepuasan bagi saya				
6.	Saya berpartisipasi semua kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah				
7.	Saya bangga dengan profesi guru				
8.	Saya terpacu untuk mengerjakan tugas-tugas tambahan dengan lebih baik walaupun gaji atau honor saya tidak memadai				
9.	Saya bangga mendapat tugas tambahan selain mengajar				
10.	Saya bekerja dengan baik jika diserahkan tugas dan tanggung jawab sepenuhnya				
11.	Saya sadar bahwa banyak tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugas tambahan yang diberikan				
12.	Saya sungguh-sungguh bekerja disekolah sehingga kadang lewat jam kerja				
13.	Saya masuk dan meninggalkan ruangan kelas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan karena memang harus demikian				
14.	Saya harus pulang kerumah sesuai dengan waktu walaupun diminta untuk menyelesaikan kepentingan sekolah				
15.	Saya mempunyai perhatian yang besar terhadap kemajuan penyelenggaraan pendidikan				
16.	Saya tetap ikut upacara bendera sekalipun saya tidak ada jam mengajar				

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
17.	Saya membandingkan tempat kerja yang sekarang dengan yang sebelumnya, saya tidak menyesal memilih sekolah ini menjadi tempat saya bekerja.				
18.	Saya berpartisipasi dalam semua kegiatan yang diselenggarakan sekolah dengan senang hati				
19.	Saya ingin membuat sekolah lebih baik lagi				
20.	Saya menggantikan guru piket yang berhalangan meskipun bukan giliran saya sebagai piket				
21.	Saya semakin bersemangat mengajar dengan adanya tunjangan profesi guru				
22.	Saya menyusun RPP dengan sungguh-sungguh setiap setiap tahun ajaran baru karena saya cinta sekolah ini				
23.	Untuk menghasilkan tujuan pendidikan saya berpedoman kepada undang-undang sisdiknas dan undang-undang guru				



Lampiran 13 Dokumentasi Pengisian Kuesioner



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

BIOGRAFI PENULIS

Nama : Nurpadlina Aida
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Koto Petai, 09 Oktober 2002
Alamat : Koto Petai
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat Email : aidanurpadlina@gmail.com
No Kontak : 082354511645



Riwayat Pendidikan Formal

1. SD : MI Koto Petai
2. SMP : SMP N 29 Kerinci
3. MA : MA Al-muhsinin Koto Petai
4. Perguruan Tinggi : IAIN Kerinci

