

**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN IAIN KERINCI**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**AMRUSTIAN  
NIM : 2010402043**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI)  
TAHUN 2025 M/ 1446 H**



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

Tiara, M.Si  
DOSEN INSTITUT AGAMA ISLAM  
NEGERI (IAIN) KERINCI

Sungai Penuh, Juni 2025

Kepada, Yth:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam (IAIN) Kerinci  
Di-  
Sungai Penuh

**NOTA DINAS**

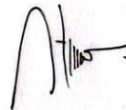
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami berpendapat bahwa Skripsi saudara AMRUSTIAN NIM. 2010402043 yang berjudul "PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN IAIN KERINCI" telah dapat diajukan untuk dimunaqasyahkan guna melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Maka, dengan ini kami ajukan supaya Skripsi ini agar dapat diterima dengan baik.

Demikianlah, kami ucapkan terima kasih semoga bermanfaat demi kepentingan agama, bangsa dan negara.

**Dosen Pembimbing**



**Tiara, M.Si**  
NIP. 19850415 202321 2 037



**KEMENTERIAN AGAMA RI  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) KERINCI**

Jln. Pelita IV Sungai Penuh Telp. (0748) 21065 Fax. (0748) 44114

**PENGESAHAN**

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan oleh sidang Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci pada hari Senin Tanggal 16 Juni 2025 dan telah diterima sebagai bagian dari syarat-syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Sungai Penuh, Juni 2025

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**Ketua Sidang / Pembimbing**

**Tiara, M.Si**

NIP. 19850415 202321 2 037

**Penguji I**

**Alek Wissalam Bustami, M.E., Sy**

NIP. 19900602 201903 1 014

**Penguji II**

**Zul ihsan Mu'arrif, M.E**

NIP. 19921014 202012 1 011

**PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amrustian  
NIM : 2010402043  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Desa Pendung Hiang, Kec. Tanah Kampung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Kerinci**" adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri. Kecuali pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip untuk dirujuk langsung berdasarkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan bersedia menerima sanksi sesuai aturan yang berlaku jika pernyataan ini tidak benar.

Sungai Penuh, Juni 2025

Yang menyatakan,



**AMRUSTIAN**  
**NIM. 2010402043**

## PERSEMBAHAN DAN MOTTO

### PERSEMBAHAN

*Sujud syukurku pada Allah SWT atas segala rahmag dan anugrahnya sehingga dapatku wujudkan sebuah karya yang penuh makna ini, terima kasih kepada:*

*Ibu dan ayahku, atas do'a dan kasih sayangnnya serta kepercayaan yang diberikan tak pernah henti dengan segenap kesabaran membesarkan, mengasuh serta banyak berkorban baik moril maupun materil demi tercapainya cita-citaku.*

*Saudara – saudariku tercinta, yang telah banyak memberikan dorongan dan semangat baik dalam keadaan senang maupun dalam keadaan susah.*

*Dosen yang telah memberikan ilmu sehingga aku bisa memaknai kehidupan ini dengan ilmu, tanpa jasmu apalah artinya aku, semoga jasa dan pengorbananmu yang dengan ikhlas diberikan kepadaku memberikan manfaat hingga akhir kelak dan semoga Allah membalasnya dengan balasan yang setara. Amin*

### MOTTO

تَنْفَرُوا وَلَا يَسِّرُوا، وَلَا يَعْسِرُوا، وَلَا يَسِّرُوا

“Permudahlah, jangan dipersulit, berilah kabar gembira, jangan ditakut-takuti”  
(HR. Bukhari dan Muslim)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmad dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN IAIN KERINCI.**

Penulis menyadari bahwa segala yang tertuang dalam proposal penelitian ini tidaklah semata-mata hasil kerja sendiri. Berbagai pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung telah memberikan bantuan berupa bimbingan, dukungan, arahan dan sumbangan wawasan sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Pada kesempatan ini dengan penuh kebanggaan dan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Jafar Ahmad. M.Si selaku Rektor IAIN kerinci, serta bapak Dr. Ahmad Jamin, S.Ag, S.IP., M.Ag selaku wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan lembaga, Bapak Prof. M. Jamin selaku wakil rektor bidang administrasi umum, perencanaan dan keuangan, bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag selaku rektor bidang kemahasiswaan dan kerjasama.
2. Bapak Dr. Yuserizal Bustami, M.A selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN kerinci, Ibu Dr. Zufriani, M.Hi selaku wakil dekan I, bapak Aridem Vintoni, M.Pd selaku wakil dekan II, Ibu Syamsarina, Lc, M.A selaku wakil dekan III.
3. Ibu Suci Mahabbati, M.H selaku dosen Penasehat Akademik yang selalu memberikan arahan dan dorongan agar penulis dapat menyelesaikan segala tugas dengan baik dan tepat waktu.
4. Bapak/Ibu Dosen, karyawan dan karyawan di lingkungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci yang turut membantu penulis dalam

memberikan saran dan masukan yang dibutuhkan dalam penulisan Skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan proposal ini masih banyak sekali kekurangan, kesalahan dan keterbatasan dalam penelitian ini, oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran ataupun tanggapan dari semua pihak yang bersifat membangun demi kesempurnaan dan pengembangan proposal penelitian ini kedepannya.

Sungai Penuh, 2025

**Amrustian**  
**NIM : 2010402043**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## ABSTRAK

### PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN IAIN KERINCI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian adalah Tenaga Kependidikan IAIN Kerinci. Sampel penelitian ditetapkan menggunakan metode *Purposive Sampling* dengan jumlah sampel adalah 5 x jumlah indikator, yaitu 85. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang disusun dalam *google form*. Data dianalisis dengan, TCR Uji T dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan 1). Gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci dengan nilai thitung > nilai ttabel dan besar pengaruhnya yaitu 18,70%. 2). Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci dengan nilai thitung > nilai ttabel dan besar pengaruhnya adalah 30,72%. 3). Gaji dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci dengan nilai Fhitung > Ftabel dan besar pengaruhnya adalah 49,40%.

Kata Kunci : Gaji, Kinerja, Lingkungan Kerja, Tenaga Kependidikan



## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF SALARY AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE IAIN KERINCI EDUCATION STAFF**

*This study aims to determine the influence of salary and work environment on the performance of IAIN Kerinci education staff partially and simultaneously. This research is a quantitative research with a survey method. The population in the study is IAIN Kerinci Education Personnel. The research sample was determined using the Purposive Sampling method with the number of samples being 5 x the number of indicators, which is 85. Data was collected using a questionnaire compiled in a google form. The data were analyzed with, TCR, T Test and F Test. Salary has an influence on the performance of IAIN Kerinci education personnel with a  $t_{cal}$  value  $>$  a  $t_{table}$  value and the magnitude of the influence is 18.70%. 2). The work environment has an influence on the performance of IAIN Kerinci education personnel with a  $t_{cal}$  value  $>$  a  $t_{table}$  value and the magnitude of the influence is 30.72%. 3). Salary and work environment simultaneously have an influence on the performance of IAIN Kerinci education personnel with a  $F_{cal}$  value of  $>$   $F_{table}$  and the magnitude of the influence is 49.40%.*

*Keywords: Salary, Performance, Environment, Education Personnel*



## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                         | <b>i</b>    |
| <b>NOTA DINAS .....</b>                            | <b>ii</b>   |
| <b>PENGESAHAN .....</b>                            | <b>iii</b>  |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>                    | <b>iv</b>   |
| <b>PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....</b>                  | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                         | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>                               | <b>viii</b> |
| <b>ABSTRACT .....</b>                              | <b>ix</b>   |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                             | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                          | <b>xiv</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                         | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                       | <b>xvi</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                           |             |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....                    | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                          | 9           |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                         | 9           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                       | 9           |
| 1.5 Batasan Masalah.....                           | 10          |
| 1.6 Identifikasi Masalah.....                      | 10          |
| <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>                       |             |
| 2.1 Grand Teori .....                              | 13          |
| 2.2 Kinerja.....                                   | 14          |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja.....                      | 14          |
| 2.2.2 Kinerja Dalam Perspektif Islam.....          | 15          |
| 2.2.3 Indikator Kinerja.....                       | 17          |
| 2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 18          |
| 2.3 Gaji .....                                     | 21          |
| 2.3.1 Definisi Gaji.....                           | 21          |
| 2.3.2 Gaji Dalam Perspektif Islam .....            | 22          |
| 2.3.3 Indikator Gaji .....                         | 23          |

|   |    |
|---|----|
| 2.3.4 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja.....             | 24 |
| 2.4 Lingkungan Kerja.....                             | 26 |
| 2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja.....                  | 26 |
| 2.4.2 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam.....    | 27 |
| 2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja.....                 | 28 |
| 2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja..... | 30 |
| 2.5 Penelitian Relevan.....                           | 31 |
| 2.6 Kerangka Konseptual.....                          | 34 |
| 2.7 Hipotesis Penelitian.....                         | 35 |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>                      |    |
| 3.1 Jenis Penelitian.....                             | 37 |
| 3.2 Ruang Lingkup Penelitian.....                     | 37 |
| 3.3 Definisi Operasional Variabel.....                | 38 |
| 3.4 Populasi Dan Sampel.....                          | 38 |
| 3.4.1 Populasi.....                                   | 38 |
| 3.4.2 Sampel.....                                     | 38 |
| 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....                  | 39 |
| 3.4.4 Ukuran Sampel.....                              | 39 |
| 3.5 Jenis Data.....                                   | 40 |
| 3.6 Sumber Data.....                                  | 40 |
| 3.7 Teknik Pengumpulan Data.....                      | 40 |
| 3.8 Instrumen Penelitian.....                         | 40 |
| 3.8.1 Uji Validitas.....                              | 41 |
| 3.8.2 Uji Reliabilitas.....                           | 42 |
| 3.9 Uji Asumsi Klasik.....                            | 43 |
| 3.9.1 Uji Normalitas.....                             | 43 |
| 3.9.2 Uji Multikolinieritas.....                      | 44 |
| 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....                    | 45 |
| 3.9.4 Uji Autokorelasi.....                           | 45 |
| 3.10 Teknik Analisis Data.....                        | 46 |
| 3.10.1 Analisis Deskriptif.....                       | 46 |

|   |    |
|---|----|
| 3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....  | 47 |
| 3.10.3 Koefisien Determinasi.....   | 48 |
| 3.10.4 Uji Hipotesis .....  | 48 |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>   |    |
| 4.1 Analisis Deskriptif.....  | 51 |
| 4.1.1 Variabel Kinerja (Y).....   | 51 |
| 4.1.2 Variabel Gaji (X1).....   | 53 |
| 4.1.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2).....   | 57 |
| 4.2 Hasil Penelitian .....  | 61 |
| 4.2.1 Hasil Uji Intrumen Penelitian .....   | 61 |
| 4.2.1.1 Hasil Uji Validitas.....  | 61 |
| 4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas .....  | 64 |
| 4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik.....  | 64 |
| 4.2.2.1 Hasil Uji Normalitas.....   | 64 |
| 4.2.2.2 Uji Multikolinieritas .....   | 66 |
| 4.2.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....   | 67 |
| 4.2.3 Analisis Data Regresi .....   | 68 |
| 4.2.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....  | 68 |
| 4.2.3.2 Uji Koefisien Determinasi .....   | 69 |
| 4.2.4 Uji Hipotesis .....   | 71 |
| 4.2.4.1 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan<br>IAIN Kerinci.....                     | 71 |
| 4.2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga<br>Kependidikan IAIN Kerinci .....        | 72 |
| 4.2.4.3 Secara Simultan (Uji F) .....   | 72 |
| 4.3 Pembahasan.....   | 73 |
| 4.3.1 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Kerinci..                             | 73 |
| 4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan<br>IAIN Kerinci.....           | 74 |
| 4.3.3 Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga<br>Kependidikan IAIN Kerinci ..... | 75 |

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....78

5.2 Saran .....78

**DAFTAR PUSTAKA.....80****LAMPIRAN.....81**

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Relevan.....                        | 32 |
| Tabel 3.1 Daftar Jawaban Skor Kuesioner.....             | 41 |
| Tabel 3.2 Hasil Nilai Presentase TCR.....                | 47 |
| Tabel 4.1 Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....            | 51 |
| Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Gaji (X1).....              | 54 |
| Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....  | 58 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....           | 61 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Gaji (X1).....             | 62 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)..... | 63 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas.....                      | 64 |
| Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas.....                     | 66 |
| Tabel 4.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....          | 68 |
| Tabel 4.10 Koefisien Determinasi.....                    | 70 |
| Tabel 4.11 Uji f (Simultan).....                         | 73 |



## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....    | 35 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....    | 65 |
| Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas..... | 67 |



## DAFTAR LAMPIRAN

|  |     |
|--|-----|
| Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....      | 81  |
| Lampiran 2: Tabulasi Data Penelitian ..... | 80  |
| Lampiran 3: Analisis Regresi .....         | 102 |
| Lampiran 4: Dokumentasi Google Form .....  | 107 |



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Kontinuitas pembangunan yang dilakukan pada suatu perusahaan, betapapun hanya dapat dipertahankan bila kualitas SDM yang ada mendapat perhatian serius baik dari pemerintah maupun dari kalangan swasta (Armstrong, 2008). Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata. Demikian pula perhatian yang semakin besar di dalam perusahaan, terhadap manajemen oleh lembaga-lembaga swasta diharapkan akan mampu membawa dampak positif terhadap perkembangan ekonomi dan perusahaan pada masa yang akan datang. Pengelolaan SDM bersifat unik, manusia merupakan sumber utama dalam menjalankan organisasi /perusahaan/bisnis, karena fungsi manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Kunci dasar dalam mempertahankan bisnis adalah bagaimana manusia yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan bekerja (Hasibuan, 2016).

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan nasional. Melalui pendidikan, kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan sehingga mampu menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan zaman. Menurut Tilaar (2000), pendidikan adalah proses untuk membantu manusia dalam mengembangkan potensi dirinya, baik secara individu maupun sosial. Pendidikan yang bermutu tidak hanya bergantung pada faktor akademik, tetapi juga pada dukungan sistem administratif dan layanan pendidikan yang efisien, di mana tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam dunia pendidikan merujuk pada tenaga kerja yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam proses pendidikan, baik itu pengajaran maupun pengelolaan lembaga pendidikan. SDM di sektor pendidikan mencakup berbagai jenis tenaga kependidikan, seperti guru, dosen, tenaga administrasi, pustakawan, tenaga teknis, serta pimpinan lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah atau rektor. Dalam konteks ini, SDM pendidikan memiliki peran krusial dalam menciptakan kualitas pendidikan yang baik dan menghasilkan lulusan yang kompeten (Qomar, 2009).

Pengelolaan SDM dalam dunia pendidikan sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas. Menurut Hasibuan (2016), pengelolaan SDM mencakup berbagai aktivitas, mulai dari perekrutan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, hingga penghargaan atas prestasi. Dalam konteks pendidikan, pengelolaan SDM juga meliputi peningkatan kompetensi para tenaga kependidikan melalui program pelatihan dan workshop yang relevan dengan perkembangan pendidikan saat ini.

Pendidikan yang berkualitas bergantung pada kualitas SDM yang ada di lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan SDM di dunia pendidikan menjadi sangat penting. Program pelatihan, pembinaan karier, serta peningkatan kesejahteraan tenaga kependidikan dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja mereka, yang pada gilirannya akan berpengaruh langsung pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa atau mahasiswa (Cahyono, 2023).

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci merupakan salah satu perguruan tinggi keagamaan Islam negeri yang berlokasi di Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi. Didirikan berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 144 Tahun 2014, IAIN Kerinci memiliki visi untuk menjadi pusat pengembangan ilmu keislaman yang unggul dan kompetitif di tingkat nasional. Dalam upayanya mewujudkan visi tersebut, IAIN Kerinci menyadari pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, tidak hanya dari kalangan dosen, tetapi juga tenaga kependidikan. Tenaga kependidikan berfungsi sebagai ujung tombak dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas administrasi, layanan akademik, serta pengelolaan sarana dan prasarana kampus. Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang pesat, institusi pendidikan tinggi dituntut untuk meningkatkan kualitas layanan akademik dan administratif. Kinerja tenaga kependidikan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan penyelenggaraan layanan pendidikan.

Menurut Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2019 kinerja pegawai adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan,

pemantauan, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik tidak hanya menunjukkan kemampuan individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas sistem organisasi secara keseluruhan.

Kinerja tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan mutu pendidikan di Indonesia. Namun, di berbagai jenjang pendidikan, masih ditemukan berbagai persoalan yang mencerminkan belum optimalnya kinerja tenaga kependidikan. Hal ini terlihat dari hasil pengawasan di sejumlah institusi pendidikan yang menunjukkan rendahnya disiplin tenaga kependidikan, kurangnya inovasi dalam pembelajaran, serta lemahnya motivasi kerja yang berdampak pada kualitas proses belajar-mengajar.

Fenomena ini diperkuat oleh temuan Fitriani (2020) di Universitas Negeri Padang bahwa sebagian besar tenaga kependidikan belum menunjukkan kinerja optimal karena kurangnya pelatihan dan pengembangan kapasitas. Minimnya program pengembangan SDM menyebabkan stagnasi kompetensi, terutama dalam penguasaan teknologi informasi dan pelayanan administrasi berbasis digital. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tenaga kependidikan tidak hanya bergantung pada motivasi individu, tetapi juga pada dukungan institusional dalam bentuk pelatihan dan peningkatan kapasitas kerja.

Berdasarkan hasil survei awal terhadap 10 tenaga kependidikan di IAIN Kerinci, diperoleh data bahwa sebanyak 6 orang menyatakan adanya penilaian

terhadap kinerja tenaga kependidikan yang dilakukan setiap tahunnya. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem evaluasi kinerja telah diterapkan, meskipun masih terdapat sebagian tenaga kependidikan yang belum sepenuhnya menyadari atau merasakan keberadaan mekanisme penilaian tersebut.

Kinerja tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran layanan akademik di IAIN Kerinci. Namun, terdapat keluhan dari mahasiswa terkait pelayanan, khususnya di ruang TPID, di mana sering kali petugas tidak berada di tempat saat dibutuhkan. Selain itu, respon tenaga kependidikan melalui WhatsApp dinilai lambat, sehingga menghambat proses administrasi mahasiswa. Fenomena ini menunjukkan belum optimalnya disiplin kerja dan responsivitas pegawai, yang berdampak pada kepuasan layanan. Kondisi ini menuntut evaluasi terhadap sistem kerja dan peningkatan manajemen kinerja tenaga kependidikan di lingkungan kampus.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan adalah kompensasi atau gaji yang diterima. Menurut Hasibuan (2016), gaji merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya dalam organisasi. Gaji yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka.

Hubungan antara gaji dan kinerja karyawan telah menjadi perhatian utama dalam studi manajemen sumber daya manusia. Gaji dianggap sebagai salah satu bentuk kompensasi finansial yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerjanya. Menurut Robbins & Judge (2017),

gaji merupakan salah satu bentuk insentif ekstrinsik yang dapat mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dalam mencapai target organisasi. Mereka menekankan bahwa kejelasan sistem penggajian dan hubungan antara hasil kerja dengan imbalan yang diterima sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Gaji yang diberikan secara adil, kompetitif, dan transparan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga memperkuat motivasi intrinsik karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kesejahteraan tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor krusial dalam menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas. Di antara berbagai aspek kesejahteraan, gaji atau kompensasi memegang peranan penting dalam memengaruhi motivasi dan kinerja guru maupun dosen. Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua tenaga kependidikan menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban. Kondisi ini banyak dijumpai terutama pada karyawan tenaga kependidikan yang berstatus honorer dan masih menerima gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR).

Fenomena ketidaksesuaian antara gaji dan beban kerja ini telah menjadi fokus dalam sejumlah penelitian terdahulu. Astuti (2020), dalam penelitiannya di Universitas 17 Agustus 1945 menemukan bahwa bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai administrasi. Pegawai yang merasa bahwa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya menunjukkan kinerja yang lebih rendah dibandingkan dengan pegawai yang

merasa puas terhadap kompensasi yang diterima. Hasil ini menguatkan bahwa gaji sebagai bentuk kompensasi finansial menjadi salah satu faktor kunci dalam memengaruhi semangat kerja, tanggung jawab, dan produktivitas tenaga kependidikan.

Berdasarkan hasil survei awal terhadap 10 orang tenaga kependidikan di IAIN Kerinci terkait gaji yang diterima, diketahui bahwa 7 responden menyatakan gaji yang mereka terima telah sesuai dengan perjanjian kerja. Hal ini menunjukkan bahwa institusi telah berupaya memenuhi kewajiban finansialnya sesuai dengan kesepakatan kerja yang berlaku.

Selain gaji, lingkungan kerja juga berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Menurut Robbins & Judge (2017), lingkungan kerja adalah segala elemen fisik dan psikologis yang ada di sekitar individu yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja mereka. Elemen-elemen tersebut termasuk desain ruang kerja, hubungan interpersonal, sistem komunikasi, budaya organisasi, serta iklim kerja yang ada di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja. Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif mencakup aspek fisik dan psikologis yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung, baik dari segi fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan motivasi,

kepuasan kerja, serta kolaborasi antar individu, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Mangkunegara (2009) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Kualitas lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menghambat kinerja tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya. Di sektor pendidikan, faktor-faktor seperti iklim sekolah, hubungan antara rekan kerja, fasilitas yang tersedia, dan dukungan dari pimpinan menjadi elemen-elemen penting yang membentuk lingkungan kerja yang ideal.

Fenomena ini telah banyak dibahas dalam penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja tenaga kependidikan. Putra (2021), dalam penelitiannya di Universitas PGRI Yogyakarta, menemukan bahwa lingkungan kerja fisik (ruang kerja, pencahayaan, kenyamanan) dan lingkungan kerja non-fisik (hubungan antarpegawai, budaya kerja) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga kependidikan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendukung kenyamanan kerja, tetapi juga memperkuat efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil survei awal terhadap 10 orang tenaga kependidikan di IAIN Kerinci, diperoleh data bahwa 6 orang menyatakan lingkungan kerja di IAIN Kerinci tergolong baik atau kondusif. Temuan ini menunjukkan bahwa

sebagian besar tenaga kependidikan merasakan kenyamanan dan dukungan dari lingkungan kerja, yang berpotensi mendukung peningkatan kinerja.

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci sebagai salah satu perguruan tinggi Islam negeri di Indonesia, memiliki tanggung jawab besar dalam menyelenggarakan pendidikan tinggi yang berkualitas dan berlandaskan nilai-nilai keislaman. Dalam upaya mewujudkan visi dan misinya, IAIN Kerinci dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan konservasi tinggi. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya etos kerja positif di kalangan dosen maupun tenaga kependidikan.

Beberapa aspek lingkungan kerja yang relevan untuk diteliti di IAIN Kerinci meliputi kondisi fisik lingkungan kerja (seperti kebersihan, pencahayaan, dan kenyamanan ruangan), hubungan antarpegawai, sistem komunikasi internal, serta dukungan dari pimpinan institusi. Selain itu, keberadaan budaya kerja berdasarkan nilai-nilai keislaman juga menjadi ciri khas yang membedakan lingkungan kerja di IAIN Kerinci dengan institusi lainnya, sehingga layak untuk dikaji lebih lanjut.

Seiring dengan perkembangan institusi, tantangan yang dihadapi IAIN Kerinci dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tenaga kependidikan, semakin kompleks. Tuntutan terhadap kualitas layanan yang cepat, akurat, dan profesional mendorong perlunya upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan melalui pengelolaan aspek kesejahteraan dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Namun, hingga saat ini masih terbatas penelitian yang secara spesifik mengkaji pengaruh gaji dan

lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di lingkungan IAIN Kerinci. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN IAIN KERINCI”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci?
3. Apakah terdapat pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan sebagai bahan informasi bagi tenaga kependidikan IAIN Kerinci guna perbaikan masalah pelayanan dan peningkatan pelayanan, serta salah satu bacaan bagi peneliti selanjutnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan acuan atau masukan bagi tenaga kependidikan IAIN Kerinci dalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Penelitian ini fokus pada dua variabel independen, yaitu gaji dan lingkungan kerja, serta satu variabel dependen, yaitu kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kerinci.

- Gaji yang dimaksud dalam penelitian ini merujuk pada besaran kompensasi finansial yang diterima oleh tenaga kependidikan yang ada di IAIN Kerinci sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan.
- Lingkungan kerja mencakup faktor fisik dan psikologis yang ada di tempat kerja, seperti kondisi fasilitas, hubungan antar rekan kerja, serta budaya organisasi yang ada di IAIN Kerinci.
- Kinerja tenaga kependidikan diukur berdasarkan seberapa baik tenaga kependidikan melaksanakan tugas administratif, layanan akademik, dan pengelolaan sarana prasarana di IAIN Kerinci.

## 1.6 Identifikasi Masalah

Kinerja tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di perguruan tinggi. Dalam konteks IAIN Kerinci, meskipun telah terdapat berbagai kebijakan dan program untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan, kualitas kinerja tenaga kependidikan masih dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Dua faktor yang dianggap cukup memengaruhi kinerja tenaga kependidikan di institusi pendidikan adalah gaji dan lingkungan kerja. Dengan demikian, penting untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan di IAIN Kerinci. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara gaji, lingkungan kerja, dan kinerja tenaga kependidikan, serta menjadi dasar bagi pihak manajemen untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik dalam meningkatkan kualitas pendidikan di IAIN Kerinci.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Grand Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia. Keempat suku kata terbukti tidak sulit untuk dipahami artinya. Dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber manusia.

Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, guru dan masyarakat. Menurut Menurut Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan

sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas maka disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen keorganisasian yang mengkonsentrasikan pada unsur sumber daya manusia dan sudah menjadi tugas untuk melaksanakan pekerjaannya dimana untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2 Tenaga Kependidikan**

Tenaga kependidikan adalah sekumpulan tenaga tenaga personil yang ikut serta di dalam penyelenggaraan lembaga atau organisasi pendidikan yang memiliki wawasan pendidikan memahami falsafah dan ilmu pendidikan serta memiliki kompetensi pendidik dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan mikro atau makro atau penyelenggaraan pendidikan (Rifa'i et al., 2023).

Menurut Yahya dalam (Amiruddin, 2018), pendidikan terkait dengan aktivitas mengajar. Istilah ini berasal dari kata "pendidik" dengan awalan "ke" dan akhiran "an", menunjukkan proses atau tindakan mengajar. Di Indonesia, istilah pendidikan sering merujuk pada bidang keguruan dan ilmu pendidikan, serta mencakup semua individu yang terlibat dalam proses pendidikan.

Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional bab 1 pasal 1 menyebutkan bahwa tenaga kerja kependidikan adalah anggota Masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dalam hal ini maka Masyarakat dengan kriteria dan standar tertentu diangkat untuk menunjang penyelenggaraan proses pendidikan pada satuan pendidikan seperti pendidik, kepala madrasah, pengawas, laboran,

pustakawan, peneliti, dan tenaga teknis administrasi penyelenggaraan pendidikan. Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab XI pasal 39 ayat 1 mengatakan bahwa tugas pokok dari tenaga kependidikan adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Menurut Yahya, profesi tenaga kependidikan adalah pekerjaan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan, dilakukan dengan keterampilan dan keahlian khusus, serta mengikuti norma yang berlaku. Mereka adalah individu yang bekerja di lembaga pendidikan, memahami konsep dan ilmu pendidikan, serta bertanggung jawab atas pelaksanaan pendidikan baik dalam skala besar maupun kegiatan sehari-hari.

Berdasarkan teori dan definisi di atas, tenaga kependidikan dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai individu yang diangkat dan mengabdikan diri untuk menunjang penyelenggaraan proses pendidikan di satuan pendidikan. Mereka melaksanakan berbagai tugas administratif, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif. Tenaga kependidikan ini mencakup berbagai profesi seperti TU, bendahara, laboran, pustakawan, penjaga sekolah, dan tenaga administrasi, yang masing-masing memiliki peran penting dalam menjaga kelancaran dan mutu pendidikan di lembaga mereka masing-masing.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2019 kinerja pegawai adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencakup kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta seberapa jauh hasil tersebut sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi"

Menurut Robbins & Judge (2017) menjelaskan, "Kinerja adalah tingkat pencapaian tugas yang diharapkan oleh organisasi. Kinerja mencakup kontribusi individu dalam mencapai tujuan organisasi dengan mempertimbangkan faktor seperti produktivitas, efektivitas, dan efisiensi".

Menurut Dessler (2015) mengemukakan bahwa, "Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta pencapaian target yang telah ditetapkan".

Menurut Luthans (2011) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah perilaku yang dapat diamati yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja melibatkan faktor seperti keterampilan, motivasi, serta komitmen terhadap

pekerjaan, yang akhirnya menghasilkan hasil yang sesuai dengan standar organisasi".

Menurut Sutrisno (2016) menjelaskan, "Kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Kinerja ini bisa dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, kualitas pekerjaan, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi".

Secara keseluruhan, kinerja merupakan hasil yang dicapai melalui serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, serta pencapaian hasil yang sesuai dengan ekspektasi dan tujuan organisasi.

### **2.2.2 Kinerja Dalam Perspektif Islam**

Dalam perspektif Islam, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaan semata, tetapi juga dari niat, proses, dan akhlak yang ditunjukkan selama melaksanakan tugas tersebut. Islam mengajarkan bahwa setiap tindakan manusia harus dilakukan dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT, dan setiap pekerjaan yang dilakukan harus mendatangkan manfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat. Oleh karena itu, kinerja dalam Islam tidak hanya berkaitan dengan hasil yang dicapai, tetapi juga dengan kualitas dan integritas dalam melaksanakan tugas tersebut.

Menurut Al-Qur'an dan Hadis, setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang Muslim hendaknya didasarkan pada prinsip-prinsip keikhlasan, amanah, dan akuntabilitas. Dalam Surah Al-Baqarah (2:286), Allah SWT berfirman:

"وُسْعَهَا إِلَّا نَفْسًا اللَّهُ يُكَلِّفُ لَا"

*Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.*

Ayat ini menunjukkan bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya. Kinerja yang baik dalam Islam adalah kinerja yang dilakukan dengan penuh kesungguhan dan tidak terbebani, serta dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Kinerja dalam Perspektif Islam juga mengedepankan konsep akhlak atau etika kerja yang baik. Seorang Muslim harus berusaha untuk selalu berperilaku jujur, adil, amanah, dan bertanggung jawab dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan prinsip istiqamah (konsistensi), yaitu konsistensi dalam melakukan pekerjaan dengan penuh integritas, tanpa tergoda untuk mengorbankan nilai-nilai moral demi keuntungan pribadi. Dalam Surah Al-Ahqaf (46:13), Allah SWT berfirman:

"يَحْزَنُونَ هُمْ لَا وَعَلَيْهِمْ خَوْفٌ فَلَا اسْتِقَامُوا ثُمَّ اللَّهُ رَبُّنَا قَالُوا الَّذِينَ إِنَّ"

*Artinya : Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan Tuhan kami adalah Allah kemudian mereka istiqamah, maka malaikat akan turun kepada mereka (dengan mengatakan): Janganlah kamu takut dan janganlah kamu bersedih hati."*

Ayat ini mengajarkan bahwa istiqamah dalam bekerja, dengan mengikuti prinsip-prinsip moral dan etika Islam, akan mendatangkan berkah dan ketenangan hati dalam setiap pekerjaan.

Kinerja dalam Islam juga tidak terlepas dari prinsip tawakkul (berserah diri kepada Allah setelah berusaha sebaik-baiknya). Seorang Muslim yang berusaha maksimal dalam pekerjaannya, tetapi tidak mencapai hasil yang diinginkan, harus tetap bersyukur dan yakin bahwa segala sesuatu terjadi atas kehendak Allah. Hal ini tidak mengurangi nilai usaha dan niat yang telah dilakukan dalam menjalankan pekerjaan. Dalam Surah At-Tawbah (9:51), Allah SWT berfirman:

"الْمُؤْمِنُونَ فَلْيَتَوَكَّلِ اللَّهُ وَعَلَىٰ مَوْلَانَا هُوَ لَنَا اللَّهُ كَتَبَ مَا إِلَّا يُصِيبَنَا لَنْ قُلْ"

*Artinya: Katakanlah: 'Tidak akan menimpa kami melainkan apa yang telah ditentukan oleh Allah untuk kami; Dia adalah pelindung kami. Dan hanya kepada Allah orang-orang beriman harus bertawakkul.'*

### 2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 adapun indikator dalam penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

#### 1. Spesifik

Spesifik adalah penentuan pekerjaan antar pegawai yang berbeda atau sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

#### 2. Terukur

maksudnya adalah penetapan dan kepastian dalam suatu pekerjaan yang nantinya akan menghasilkan tujuan dan target yang tepat. Segala pekerjaan itu harus dilakukan dengan bijak, cermat, dan teratur, agar nantinya menghasilkan ketercapaian yang diinginkan.

#### 3. Realistis

Realistis adalah cara berpikir yang penuh perhitungan dan sesuai dengan kemampuan, sehingga gagasan yang akan diajukan bukan hanya angan - angan atau mimpi belaka tetapi adalah sebuah kenyataan

#### 4. Memiliki batas waktu pencapaian

Penetapan target pegawai adalah proses menetapkan tujuan yang spesifik, terukur dan berorientasi pada peran yang dikerjakan oleh pegawai selama berada di instansi. Biasanya, target pegawai merupakan upaya kolaboratif antara pimpinan dan bawahan langsung.

#### 5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi

Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

### **2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Robbins & Judge (2017) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, baik faktor internal individu maupun faktor eksternal yang berasal dari lingkungan organisasi. Berikut adalah beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge:

1. Kemampuan Individu Kemampuan individu merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja. Kemampuan ini mencakup keterampilan, pengetahuan, pengalaman, serta kecerdasan yang dimiliki oleh setiap individu. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi lebih cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien, serta mencapai hasil

yang diharapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan.

2. **Motivasi** Motivasi adalah dorongan internal yang membuat individu bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge, kinerja yang optimal hanya bisa tercapai apabila individu memiliki motivasi yang cukup untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik. Faktor motivasi ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti harapan akan imbalan finansial, pengakuan, atau pencapaian tujuan karir. Tanpa motivasi yang kuat, karyawan cenderung tidak akan berusaha maksimal dalam pekerjaannya.
3. **Lingkungan Kerja** Lingkungan kerja yang kondusif sangat berperan dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup hubungan interpersonal yang sehat antara rekan kerja dan atasan, adanya komunikasi yang efektif, serta fasilitas kerja yang memadai. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendukung akan merasa lebih termotivasi dan lebih produktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.
4. **Kepemimpinan dan Dukungan Manajerial** Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau manajer sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, mendukung, serta memberikan umpan balik yang konstruktif cenderung dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang otoriter dan

tidak mendukung dapat menurunkan motivasi karyawan dan berdampak buruk terhadap kinerja mereka.

5. Penghargaan dan Imbalan Sistem penghargaan yang adil dan transparan juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Pemberian penghargaan, baik berupa gaji, bonus, atau pengakuan lainnya, dapat menjadi insentif bagi karyawan untuk bekerja lebih keras. Robbins dan Judge menekankan bahwa penghargaan yang diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan akan mendorong mereka untuk terus meningkatkan kinerjanya.
6. Faktor Sosial dan Organisasi Faktor sosial seperti hubungan interpersonal di tempat kerja serta budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja. Karyawan yang merasa dihargai, diterima, dan bekerja dalam tim yang solid cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan kesejahteraan karyawan juga akan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu.
7. Tujuan dan Harapan yang Jelas Karyawan yang memiliki tujuan yang jelas dan harapan yang terarah tentang pekerjaan mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa tujuan yang spesifik dan terukur membantu individu untuk tetap fokus dan memiliki arah dalam bekerja, yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.
8. Kepribadian dan Sikap Kepribadian dan sikap individu juga mempengaruhi kinerja. Karyawan dengan sikap positif, optimis, dan proaktif akan lebih

produktif dan mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Sebaliknya, karyawan dengan sikap negatif atau kurang berinisiatif cenderung tidak memberikan hasil yang optimal dalam pekerjaannya.

## **2.3 Gaji**

### **2.3.1 Definisi Gaji**

Menurut Hasibuan (2016), gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diembannya. Gaji ini diberikan secara teratur, baik harian, mingguan, maupun bulanan, dengan nilai yang telah disepakati oleh kedua belah pihak, yaitu antara perusahaan dan karyawan. Gaji juga mencakup berbagai tunjangan yang dapat diterima oleh karyawan selain upah pokok, yang diperoleh berdasarkan peraturan perusahaan atau kesepakatan dalam kontrak kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017), gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh karyawan atau pekerja sebagai imbalan dari pekerjaan yang telah dilaksanakan, yang biasanya diberikan dalam bentuk pembayaran berkala, baik itu per minggu, dua minggu, atau sebulan sekali. Gaji juga mencakup tunjangan dan fasilitas lain yang diperoleh pekerja sebagai bagian dari kesepakatan dalam hubungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2017), gaji adalah kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja atas jasa yang diberikan selama periode waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati oleh perusahaan dan karyawan. Gaji ini

dapat dibayar dalam bentuk uang tunai, dan sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti jabatan, pengalaman, dan kinerja.

Menurut Siagian (2013), gaji merupakan suatu bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pekerja atas hasil kerja yang telah diberikan, yang diukur berdasarkan waktu dan kualitas pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Handoko (2017), gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh karyawan dalam bentuk tetap yang tidak bergantung pada jumlah jam kerja atau hasil produksi. Gaji ini biasanya diberikan pada tingkat yang lebih tinggi dan stabil jika dibandingkan dengan upah yang lebih fleksibel dan sering kali bergantung pada variabel lain seperti hasil kerja atau lembur.

### 2.3.2 Gaji Dalam Perspektif Islam

Gaji dalam pandangan Islam adalah hak seorang pekerja atas jasanya dalam melaksanakan pekerjaan. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan imbalan yang layak sesuai dengan kerja yang dilakukan, dan hal ini tercermin dalam ajaran Al-Qur'an dan Hadis Nabi Muhammad SAW yang menekankan pentingnya keadilan dalam memberikan hak pekerja.

Ayat Surat At-Talaq [65]:6 yang mendasari prinsip keadilan dalam pemberian gaji adalah:

أَجُورَهُنَّ فَأَتُوهُنَّ لَكُمْ أَرْضَعْنَ فَإِنَّ

*Artinya: "Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu, maka berikanlah kepada mereka upahnya"*

Hadis ini mengajarkan bahwa pemberian upah harus dilakukan dengan segera setelah pekerjaan selesai, mencerminkan prinsip keadilan dan kepatutan dalam memberikan hak pekerja.

Dalam Islam, pemberian gaji harus berdasarkan kesepakatan yang adil antara pemberi kerja dan pekerja. Gaji atau upah harus diberikan sesuai dengan kerja yang dilakukan dan tidak boleh menunda-nunda atau merugikan pekerja.

Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadis yang diriwayatkan oleh Al-Bukhari:

"عَرَفْتُهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ الْأَجْرِ أُعْطُوا"

*Artinya: Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringatnya kering.* (HR. Al-Bukhari)

Hadis ini mengajarkan bahwa hak pekerja harus segera diberikan setelah pekerjaan selesai sebagai bentuk penghargaan dan keadilan dalam transaksi kerja.

### 2.3.3 Indikator Gaji

Menurut Hasibuan (2016), indikator gaji dapat dilihat dari beberapa aspek yang menggambarkan besarnya nilai dan keadilan pemberian gaji terhadap karyawan. Beberapa indikator yang dijelaskan dalam bukunya adalah sebagai berikut:

1. Kesesuaian antara Gaji dan Tugas/Jabatan: Gaji yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang diembannya.

Semakin tinggi tingkat jabatan, maka semakin besar pula gaji yang diterima.

Hal ini mencerminkan kesesuaian antara pekerjaan dan imbalan yang diterima.

2. Kesesuaian dengan Keterampilan dan Pengalaman: Gaji harus memperhitungkan tingkat keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang pekerja. Semakin terampil dan berpengalaman seseorang, maka gaji yang diterima juga harus mencerminkan nilai keterampilan tersebut.
3. Kesesuaian dengan Kinerja (Performance): Gaji juga harus berdasarkan pada kinerja atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Pemberian gaji yang didasarkan pada kinerja ini dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang telah ditentukan.
4. Komparasi dengan Gaji di Pasar Kerja: Besaran gaji yang diberikan juga perlu dibandingkan dengan standar gaji di pasar kerja atau industri yang serupa. Hal ini penting agar perusahaan tidak memberikan gaji yang terlalu rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, yang dapat mempengaruhi daya tarik bagi calon karyawan.
5. Keadilan dalam Pembayaran Gaji: Gaji yang diberikan harus adil dan tidak ada diskriminasi antar pekerja dengan pekerjaan yang setara. Gaji yang adil akan menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
6. Tunjangan dan Fasilitas Lain: Selain gaji pokok, pemberian tunjangan dan fasilitas tambahan seperti tunjangan kesehatan, transportasi, atau insentif juga menjadi bagian dari indikator gaji yang mencerminkan kesejahteraan karyawan.

#### **2.3.4 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja**

Hubungan antara gaji dan kinerja karyawan telah menjadi topik yang banyak dibahas dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Gaji, sebagai salah satu bentuk kompensasi yang diterima karyawan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu di tempat kerja. Sebagai imbalan atas jasa yang diberikan, gaji diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Berbagai pendapat ahli menunjukkan bahwa pemberian gaji yang adil dan sesuai dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016), gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa gaji yang diterima sesuai dengan kontribusinya akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini disebabkan oleh rasa penghargaan yang diberikan perusahaan, yang membuat karyawan merasa dihargai dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya. "Gaji yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi".

Menurut Robbins & Judge (2017) juga menyatakan bahwa kompensasi atau gaji merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu. Mereka berpendapat bahwa gaji yang diterima karyawan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam bukunya, mereka menyebutkan bahwa "Karyawan yang merasa puas dengan gajinya cenderung lebih produktif dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam pekerjaannya".

## **2.4 Lingkungan Kerja**

### **2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins & Judge (2017), lingkungan kerja mencakup berbagai kondisi fisik dan psikologis yang ada di tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja serta perilaku karyawan. Mereka menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak hanya terdiri dari fasilitas fisik yang ada di tempat kerja, seperti ruang kerja, peralatan, dan kebersihan, tetapi juga mencakup faktor sosial, seperti hubungan antar individu, komunikasi dalam organisasi, serta budaya organisasi itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2016) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja karyawan. Lingkungan kerja ini mencakup dua aspek utama, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Lingkungan fisik mencakup fasilitas kerja, kondisi ruang kerja, kebersihan, serta kenyamanan tempat kerja, sedangkan lingkungan sosial mencakup hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan budaya organisasi. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi aktivitas kerja karyawan, baik yang berupa faktor fisik, psikologis, maupun sosial. Faktor-faktor tersebut termasuk fasilitas, kebijakan perusahaan, serta hubungan antar individu dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Menurut Dessler (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala faktor internal dan eksternal yang ada di sekitar tempat kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor internal termasuk suasana kerja yang tercipta di antara para karyawan, sedangkan faktor eksternal

seperti kebijakan pemerintah, ekonomi, dan perkembangan teknologi juga dapat memengaruhi kondisi kerja. Sedangkan Luthans (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah semua elemen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yang terdiri dari aspek fisik (seperti ruang kerja, peralatan, dan fasilitas) serta aspek sosial dan psikologis (seperti hubungan interpersonal dan komunikasi di tempat kerja).

#### **2.4.2 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam**

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dalam perspektif Islam, lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik atau sosial, melainkan juga aspek moral dan spiritual. Lingkungan kerja yang baik menurut Islam adalah lingkungan yang dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan penuh integritas, tanggung jawab, dan etika yang sesuai dengan ajaran agama. Islam menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang harmonis dan adil, yang dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam bekerja.

Islam mengajarkan bahwa lingkungan kerja harus mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu, selain faktor-faktor fisik seperti kenyamanan ruang kerja dan fasilitas yang memadai, hubungan sosial yang baik antar rekan kerja dan antara atasan dengan bawahan juga menjadi bagian penting dari lingkungan kerja yang sehat. Dalam lingkungan kerja yang demikian, setiap individu tidak hanya bekerja untuk kepentingan pribadi atau organisasi, tetapi juga untuk mendapatkan ridha Allah SWT.

Dalam Surat An-Nisa (4:58), Allah SWT berfirman:

"أَهْلِهَا إِلَى الْأَمَانَاتِ تُؤَدُّوْا أَنْ يَأْمُرُكُمُ اللَّهُ إِنَّ"

*Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruhmu untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya."(QS. An-Nisa: 4:58)*

Ayat ini mengajarkan bahwa dalam lingkungan kerja, setiap pekerja dan pemberi kerja memiliki tanggung jawab untuk menjaga amanah yang diberikan. Kejujuran dan integritas adalah prinsip penting yang harus dijunjung tinggi. Pekerja yang menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab akan menciptakan lingkungan yang aman dan produktif, serta menjaga hubungan yang baik di antara sesama.

Surat Al-Hujurat (49:10) menyatakan:

إِخْوَةٌ الْمُؤْمِنُونَ إِنَّمَا

*Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang beriman itu adalah bersaudara."(QS. Al-Hujurat: 49:10)*

Ayat ini menekankan pentingnya rasa persaudaraan antara sesama karyawan. Dalam konteks lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja harus didasarkan pada prinsip saling menghormati dan tolong-menolong. Kerjasama yang baik dan komunikasi yang efektif antar karyawan akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan semangat kerja.

#### **2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi perilaku, motivasi, serta kinerja karyawan dalam organisasi. Robbins & Judge (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis tempat karyawan menjalankan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan kepuasan, produktivitas, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2017), terdapat beberapa indikator utama yang membentuk kualitas lingkungan kerja, yaitu:

1. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Kondisi fisik mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan, ventilasi, suhu, kebersihan, serta fasilitas yang tersedia di tempat kerja. Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik mampu meningkatkan konsentrasi dan kesehatan karyawan sehingga berdampak positif terhadap kinerja mereka.
2. Hubungan Sosial antar Karyawan, Lingkungan kerja yang sehat ditandai dengan hubungan sosial yang harmonis di antara para karyawan. Robbins dan Judge menekankan pentingnya komunikasi efektif, kerja sama, serta adanya iklim saling menghargai dalam membangun hubungan interpersonal yang baik.
3. Dukungan dari Atasan dan Rekan Kerja, Dukungan sosial, baik dari atasan maupun rekan sejawat, memberikan rasa aman, dihargai, dan diakui kepada karyawan. Lingkungan kerja yang menyediakan dukungan emosional dan profesional akan mendorong peningkatan motivasi serta keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

4. Budaya Organisasi, Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam organisasi. Budaya yang kuat dan positif dapat membentuk perilaku karyawan sesuai dengan tujuan organisasi dan meningkatkan rasa memiliki terhadap tempat kerja.
5. Keamanan dan Keselamatan Kerja, Robbins dan Judge (2017) mengemukakan bahwa aspek keselamatan kerja, baik dalam bentuk perlindungan dari kecelakaan fisik maupun kebijakan preventif, merupakan faktor esensial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang merasa aman akan lebih fokus dalam menjalankan tugasnya.
6. Keadilan Organisasi, Keadilan dalam distribusi tugas, pemberian penghargaan, dan penyelesaian konflik menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Perasaan diperlakukan secara adil akan meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi.

#### **2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong semangat, produktivitas, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan berdampak negatif terhadap performa karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2017), lingkungan kerja yang positif, ditandai oleh hubungan sosial yang harmonis, kondisi fisik yang nyaman, budaya organisasi yang kuat, serta adanya keadilan dan keselamatan kerja, sangat

berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, Sedarmayanti (2017) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya memenuhi kebutuhan fisik karyawan, seperti kenyamanan dan keamanan, tetapi juga memenuhi kebutuhan psikologis melalui hubungan sosial yang baik, pengakuan, serta penghargaan atas hasil kerja. Hasibuan (2016) memperkuat pendapat tersebut dengan menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja, seperti pencahayaan, ventilasi, tingkat kebisingan, kebersihan, dan hubungan antar individu, memiliki hubungan langsung terhadap semangat kerja dan hasil kerja karyawan.

Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan fokus karyawan terhadap tugasnya, mempercepat penyelesaian pekerjaan, mengurangi tingkat stres, serta menurunkan tingkat absensi dan turnover. Karyawan yang merasa dihargai dan mendapatkan kondisi kerja yang baik cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi kepada perusahaan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk, seperti ruang kerja yang sempit, ventilasi yang buruk, hubungan sosial yang tegang, atau ketidakadilan dalam organisasi, dapat menimbulkan ketidakpuasan, konflik, stres, dan penurunan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa upaya memperbaiki lingkungan kerja merupakan salah satu strategi efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dirancang secara baik dan manusiawi merupakan faktor penentu yang signifikan

terhadap keberhasilan organisasi melalui peningkatan kinerja individu di dalamnya.

## 2.5 Penelitian Relevan

Adapun penelitian relevan tersebut dipaparkan pada tabel 2.1 berikut.



**Tabel 2.1  
Penelitian Relevan**

| No | Nama Peneliti                                      | Judul Penelitian   | Hasil Penelitian  | Variabel Yang Sama  |  |
|----|--|--|---|---|--|
|    |  |  |   | Persamaan   | Perbedaan  |
| 1  | Misriyatun, Rosidah (2025)                         | Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Negeri Yogyakarta | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel independen (Motivasi kerja(X1), Beban kerj(X2), dan Lingkungan kerja (X3)) secara simultan (bersamaan) terhadap Kinerja (Y).<br>Kontribusi penelitian ini memberikan dasar empiris terhadap pengambilan kebijakan pengoptimalan kinerja sumber daya manusia di perguruan tinggi                              | Penelitian ini memiliki percamaan variabel Lingkungan Kerja (X3) dan variabel Kinerja (Y)   | Penelitian ini memiliki perbedaan dimana menggunakan variabel motivasi dan beban kerja sebagai variabel independen |
| 2  | Audri Tarigan, Yeni Absah, Nismah Panjaitan (2025) | Analisis Pengaruh Gaji dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening    | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Faktor gaji yang mencakup pemberian tepat waktu dan insentif, serta lingkungan kerja | Penelitian ini memiliki persamaan variabel Gaji (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) | Penelitian ini memiliki perbedaan dimana penelitian ini mengguna satu variabel intervening yaitu kepuasan kerja    |

|   |  |   |   |   |   |
|---|--|---|---|---|---|
|   |  | pada Coffee Shop Kocoba Medan   | yang kondusif secara fisik maupun non fisik, menjadi elemen penting dalam meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.   |   |   |
| 3 | Elda Annaiyah Alfarani (2023)            | Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Buruh Harian Lepas Di Trans Studio Mini Kota Jambi | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel gaji terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi (Y). Ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi (Y). Ada pengaruh variabel gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan buruh harian lepas di Trans Studio Mini Kota Jambi (Y). Dan implikasi dari penelitian ini adalah dengan meningkatkan gaji dan lingkungan kerja dapat memperbaiki kinerja karyawan. | Penelitian ini memiliki persamaan variabel Gaji (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) | Penelitian ini memiliki perbedaan pada objek yang diteliti adalah karyawan Trans Studio Jambi |
| 4 | Dwi Astuti, Muhammad Richo Rianto (2022) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan   | Hasil ialah sebagai berikut: 1) lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan; 3) motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.   | Penelitian ini memiliki persamaan variabel Gaji (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) | Penelitian ini memiliki perbedaan yaitu ada variabel X3 yang diteliti yaitu motivasi          |
| 5 | Yuliana                                  | Pengaruh  | Berdasarkan nilai Sig. Pada   | Penelitian ini  | Variabel ini  |

|   |   |  |   |  |
|---|---|--|---|--|
| <p>Yamin, Nuzleha, Yulisnawati (2021)</p> | <p>Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Lampung</p> | <p>lingkungan kerja (X) diperoleh sebesar 0,032 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Universitas Lampung dan hasil uji koefisien determinasi (<math>R^2</math>) sebesar 0,105, sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 10,5% kinerja tenaga kependidikan yang ada di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) Universitas Lampung dipengaruhi oleh lingkungan kerja.</p> | <p>memiliki persamaan yaitu pada variabel lingkungan kerja dan variabel kinerja</p> | <p>memiliki perbedaan pada objek penelitian.</p> |
|---|---|--|---|--|

## 2.6 Kerangka Konseptual

Penelitian ini berangkat dari pemahaman bahwa kinerja tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam individu maupun dari lingkungan eksternal. Dua faktor penting yang dinilai memiliki hubungan erat dengan kinerja tenaga kependidikan adalah gaji dan lingkungan kerja.

Gaji merupakan bentuk imbalan finansial yang diberikan kepada tenaga kependidikan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2016) gaji yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta kinerja individu. Gaji yang kompetitif tidak hanya mencerminkan penghargaan atas kinerja tenaga kependidikan, tetapi juga menjadi dorongan intrinsik untuk terus meningkatkan produktivitas dan kualitas pengajaran.

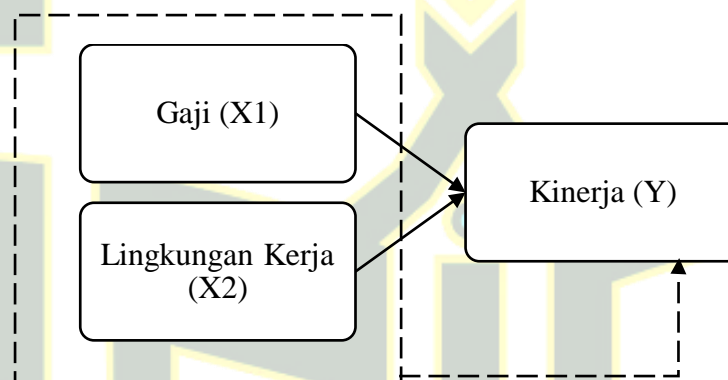
Lingkungan kerja juga memainkan peranan yang tidak kalah penting dalam membentuk perilaku dan kinerja tenaga kependidikan. Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif baik dari segi fisik, sosial, maupun budaya organisasi mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, mendukung kolaborasi, dan mengurangi stres kerja. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas dengan optimal, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat komitmen terhadap institusi.

Kinerja tenaga kependidikan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti pencapaian target pembelajaran, inovasi dalam metode mengajar,

kontribusi terhadap pengembangan akademik, serta tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dapat dirumuskan bahwa gaji dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan. Secara teoritis, semakin tinggi tingkat kepuasan terhadap gaji dan semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh tenaga kependidikan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan., berikut disajikan kerangka pemikiran:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Keterangan:

—————> = Parsial

- - - - -> = Simultan

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015), hipotesis penelitian dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian. Berdasarkan

pada kerangka konseptual dan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dapat diasumsikan dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : r_1 = 0$ , Tidak Terdapat Pengaruh Gaji (X1) terhadap Kinerja (Y) Tenaga kependidikan IAIN Kerinci.

$H_1 : r_1 \neq 0$  Terdapat Pengaruh Gaji (X1) terhadap Kinerja (Y) Tenaga kependidikan IAIN Kerinci.

$H_0 : r_1 = 0$ , Tidak Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Tenaga kependidikan IAIN Kerinci.

$H_2 : r_2 \neq 0$ , Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Tenaga kependidikan IAIN Kerinci.

$H_0 : r_2 = 0$ , Tidak Terdapat pengaruh Gaji (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Tenaga kependidikan IAIN Kerinci.

$H_4 : r_1 \neq 0$ , Terdapat pengaruh Gaji (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Tenaga kependidikan IAIN Kerinci.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) Metode kuantitatif dapat dipahami sebagai cara penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau kelompok tertentu. Data dikumpulkan menggunakan alat-alat penelitian. Analisis data bersifat angka atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji dugaan yang telah ditetapkan.

Analisis angka dalam studi ini sangat penting untuk memberikan ilustrasi hasil dari penelitian. Selanjutnya, untuk mendukung mengenai kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci, dibutuhkan bukti analisis terhadap respons yang didapat dari angket atau kuesioner yang disebar kepada para responden. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan penjelasan mengenai pengaruh gaji dan lingkungan kerja berkenaan dengan kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci.

#### **3.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di IAIN Kerinci dengan ruang lingkup guna mengetahui hipotesa penelitian yang telah dirancang dengan variabel penelitian agar mendapatkan hasil yang akurat. Adapun variabel bebas (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja, sedangkan variabel terikat (X1) adalah Gaji, dan variabel terikat (X2) adalah Lingkungan Kerja.

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja (Y) adalah tingkat keberhasilan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab administratif, pelayanan, dan dukungan akademik di lingkungan IAIN Kerinci, sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk mendukung pencapaian tujuan institusi.
2. Gaji (X1) merupakan kompensasi tetap yang diterima oleh tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa atau pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode tertentu, biasanya dibayarkan setiap bulan, sesuai dengan perjanjian kerja dan ketentuan organisasi.
3. Lingkungan Kerja (X2) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis, yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan di IAIN Kerinci yang berjumlah 121 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2015) Sampel adalah bagian dari populasi yang menyediakan informasi dalam penelitian, di mana populasi terdiri dari total

jumlah ciri-ciri yang ada pada populasi. Teknik sampling menurut Sugiyono (2015) adalah cara untuk memilih sampel yang akan dipakai.

### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel secara non-acak, di mana subjek dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2015), teknik ini dilakukan dengan menentukan kriteria-kriteria khusus agar sampel yang diambil benar-benar relevan dengan fokus penelitian. Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Tenaga Kependidikan IAIN Kerinci (Karyawan Tetap, Kontrak, dan Honorer).
- 2) Tenaga Kependidikan yang telah bekerja di IAIN Kerinci minimal 1 tahun.

### 3.4.4 Ukuran Sampel

Menurut Sugiono (2015) sampel adalah sebagian dari populasi dan karakter yang dimiliki oleh populasi dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga dan umlah populasi yang sangat banyak, maka peneliti harus mengambil sampel benar-benar *representatif* (dapat mewakili).

Berdasarkan teori tersebut maka dalam penelitian ini terdapat 17 indikator di kali 5 maka diperoleh hasilnya adalah 85. Metode yang dijadikan dalam metode ini adalah teori dari Sekaran (2011) yaitu sebagai berikut:

$n = \text{jumlah indikator} \times 5$

$n = 17 \times 5 = 85$

Jadi dalam penelitian ini peneliti mengambil 85 orang yang merupakan tenaga kependidikan IAIN Kerinci sebagai sampel yang dipilih secara acak yang nantinya akan digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

### **3.5 Jenis Data**

Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu informasi yang didapatkan langsung dari kuesioner yang diberikan kepada beberapa orang yang menjadi sampel dan dianggap mewakili seluruh kelompok yang dituju.

### **3.6 Sumber Data**

Data bersumber dari hasil pengisian kuesioner yang disebarakan menggunakan *platform google form*.

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan secara langsung dengan mendatangi responden yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan.

### **3.8 Instrumen Penelitian**

Secara umum, alat penelitian adalah sebuah perangkat yang dipakai untuk mengumpulkan data atau informasi yang berguna untuk menyelesaikan masalah penelitian (Sugiyono, 2018). Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang disusun menggunakan skala likert. Skala likert adalah jenis skala yang sering dipakai dalam kuesioner dan merupakan skala paling populer yang dipakai dalam

penelitian survei. Dalam penelitian ini, digunakan skala likert dari 1 sampai 4 dengan penjelasan sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Daftar Jawaban Skor Kuesioner**

| NO. | URAIAN                    | SKOR |
|-----|---------------------------|------|
| 1   | Sangat setuju (SS)        | 4    |
| 2   | Setuju (S)                | 3    |
| 3   | Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| 4   | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

Sumber : Sugiyono (2011)

### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015) Uji Validitas merujuk pada kesesuaian antara data yang dikumpulkan dan data yang sebenarnya ada di objek yang diteliti. Metode yang dipakai adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment. Skor ordinal dari masing-masing pertanyaan yang diuji validitasnya akan dikorelasikan dengan skor ordinal total semua item. Jika koefisien korelasi tersebut menunjukkan angka positif, itu berarti item tersebut valid. Namun, jika menunjukkan angka negatif, maka item tersebut dianggap tidak valid dan akan dihapus dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan yang lebih baik. Rumus

Korelasi *Product Moment* :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan

R<sub>xy</sub> = Koefisien Korelasi Suatu Butir/item

N = Jumlah Subyek

X = Skor Suatu Butir/item

Y = Skor Total

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan computer melalui program SPSS Versi 20.00. Dengan kriteria :

1. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  : Instrumen dikatakan Valid
2. Jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  : Instrumen dikatakan Tidak Valid

Dengan ketentuan pada uji validitas adalah :

1. Uji Validitas pada penelitian ini dilakukan pada responden yang berbeda, sehingga penulis memutuskan untuk menguji validitas 20 orang tenaga kependidikan IAIN Kerinci.
2. Dengan melakukan Uji Coba Kuesioner tersebut pada sejumlah responden untuk perhitungan uji validitas sebanyak 20 orang.
3. Uji Validitas dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah dengan  $\alpha = 5\%$  (0.05), didapatkan  $r$  tabel dengan cara :

$$df = n-2$$

$$df = 20-2 = 18$$

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2015) Uji Reabilitas adalah ukuran untuk melihat seberapa tepat dan konsisten sebuah alat ukur. Jika alat ukur tersebut memiliki uji reabilitas, maka hasil pengukuran bisa dianggap dapat diandalkan. Hasil pengukuran hanya bisa dipercayai jika ketika diukur beberapa kali pada kelompok orang yang sama (homogen), hasil yang didapat cukup serupa. Uji reabilitas yang akan dilakukan untuk menguji kuesioner menggunakan komputer, yaitu program SPSS Versi 20.00. kriteria pengujian uji reabilitas, adalah :

1. Apabila nilai koefisien Alpha adalah  $\geq$  taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
2. Apabila hasil koefisien Alpha adalah  $<$  dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas  
 $k$  = Banyaknya item  
 $\sum Si^2$  = Jumlah varian tiap item  
 $St^2$  = Varians Total

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilaksanakan untuk mengukur mutu data agar keaslian data terjamin dan menghindari adanya kesalahan perkiraan. Pengujian dari asumsi klasik ini memanfaatkan empat jenis uji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

#### 3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah distribusi dari setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear. Asumsi ini ditunjukkan oleh nilai kesalahan yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal atau hampir normal, sehingga dapat dilakukan pengujian secara statistik.

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Test Normality Kolmogorov-Smirnov*, menurut Santosa (2012) dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

### 3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memeriksa apakah ada hubungan antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Salah satu ciri dari model regresi yang baik adalah tidak terdapat hubungan antara variabel-variabel independen (Ghozali, 2016). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Menurut Ghozali (2016) menyatakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. "Jika  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Membahas analisis matriks hubungan antara variabel-variabel yang tidak tergantung. Jika terdapat hubungan yang sangat kuat di antara variabel yang tidak tergantung (biasanya di atas 0,90), ini menunjukkan bahwa ada masalah multikolinieritas. Meskipun tidak ada hubungan kuat antara variabel-variabel tersebut, itu tidak berarti bahwa multikolinieritas tidak ada. Masalah multikolinieritas dapat muncul akibat gabungan pengaruh dari dua atau lebih variabel yang tidak tergantung.

3. Multikolinearitas juga dapat dilihat dari: a) nilai toleransi dan kebalikannya b) Faktor Inflasi Varians (VIF). Toleransi mengukur seberapa banyak variasi dari variabel independen yang dipilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lain. Jadi, nilai toleransi yang kecil setara dengan nilai VIF yang besar (karena  $VIF=1/\text{toleransi}$ ). Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut:

- *Tolerance value* < 0,10 atau  $VIF > 10$  : terjadi multikolinearitas.
- *Tolerance value* > 0,10 atau  $VIF < 10$  : tidak terjadi multikolinearitas".

### 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2015) menjelaskan uji heteroskedastisitas sebagai berikut: " Dalam rumus regresi, perlu juga diperiksa apakah variasi dari sisa antara satu observasi dan yang lainnya sama atau tidak. Jika variasi sisa tersebut serupa, maka hal itu disebut Homoskedastisitas, sedangkan jika variasinya tidak serupa atau berbeda, maka itu disebut Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas".

### 3.9.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi dapat diartikan sebagai hubungan sisa antara satu pengamatan dengan sisa pengamatan lain. Autokorelasi cenderung muncul lebih sering pada data yang berbentuk urutan waktu karena secara alami data saat ini dipengaruhi oleh data yang telah ada sebelumnya. Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menemukan apakah terdapat kaitan antara elemen dalam serangkaian data observasi yang diatur berdasarkan waktu atau ruang.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *durbin watson* dengan hipotesis :

$$H_0 = \rho_1 = 0$$

$$H_a = \rho_1 \neq 0$$

Hasil perhitungan Durbin Watson kemudian dibandingkan dengan nilai DW kritis yang tertera pada tabel DW. Selanjutnya, disimpulkan apakah terdapat masalah autokorelasi dalam data, dengan melihat batas atas (dU) dan batas bawah (dL). Jika nilai d berada dalam rentang  $4-dU$  hingga  $4-dL$ , maka tidak ada kesimpulan yang bisa diambil. Jika nilai d lebih dari 0 dan kurang dari dL, maka dianggap ada autokorelasi positif. Jika  $4-dL < d < 4$ , maka dianggap ada autokorelasi negatif. Sedangkan jika  $dU < d < 4$ , maka dinyatakan tidak ada autokorelasi.

### **3.10 Teknik Analisis Data**

#### **3.10.1 Analisis Deskriptif**

Analisis Deskriptif bertujuan untuk menjelaskan setiap variabel dalam pengumpulan data ke dalam bentuk hasil frekuensi yang terdistribusi. Selanjutnya, dilakukan analisis persentase dari rata-rata, deviasi standar, tingkat pencapaian responden, dan koefisien, serta memberikan penjelasan mengenai analisis tersebut.

Langkah-langkah dalam teknik analisis data deskriptif yang dilakukan menurut Sugiyono (2015) adalah :

1. Menyusun data, kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa kelengkapan dan isian data yang sesuai dengan dengan tujuan penelitian.
2. Tabulasi data dan pengolahan data ,dengan langkah-langkah :
  - a) Memberi skor pada tiap item penelitian
  - b) Menjumlahkan skor pada setiap item ,dihitung dengan cara :

$$\text{Skor total} = (1 \times f \text{ STS} ) + (2 \times f \text{ KS} ) + (3 \times f \text{ KS} ) + (4 \times f \text{ S} ) + ( 5 \times f \text{ SS} )$$

- c) Menghitung rata-rata setiap item dan variabel, di hitung dengan cara :

$$\text{Rata-Rata} = \frac{\text{Skor Total}}{\text{Jumlah responden}}$$

- d) Menghitung Tingkat Capaian Responden (TCR), dihitung dengan cara :

$$\text{TCR} = \frac{\text{Skor Total}}{\text{Skor Maksimum}} \times 100\%$$

- e) Menghitung Skor Maksimum,dihitung dengan cara :

$$\text{Skor Maksimum} = \text{Jumlah Responden} \times \text{Skor Tertinggi}$$

- f) Menyusun ranking skor pada setiap item dan variabel penelitian.

Nilai presentase dimasukkan didalam kriteria menurut Sugiyono (2015),sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Hasil Nilai Presentase TCR**

| Persentase | Keterangan |
|------------|------------|
|------------|------------|

|        |             |
|--------|-------------|
| 90-100 | Sangat Baik |
| 80-89  | Baik        |
| 65-79  | Cukup Baik  |
| 55-64  | Kurang Baik |
| 0-54   | Tidak Baik  |

Sumber : Sugiyono, 2011

### 3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah Sugiyono (2015), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Dalam penelitian ini analisis statistik menggunakan Analisis Regresi Berganda :

Rumus :

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

Dimana:

Y = Kinerja

a = Bilangan Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi variabel Gajji

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

X<sub>1</sub> = Gaji

X<sub>2</sub> = Llingkungan Kerja

### 3.10.3 Koefisien Determinasi

Merupakan koefisien pembantu untuk mengetahui beberapa besar pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Kerinci. Ada pun rumus yang digunakan sebagai berikut :

#### 3.10.4.2 KD Simultan

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r<sup>2</sup> = Koefisien Korelasi

#### 3.10.4.3 KD Parsial

$$KD = (\text{Zero Order X Beta}) \times 100 \% \quad (10)$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

Beta = Nilai *Standardized Coefficients*

Zero Order = Matrik Skor Relasi Variable Bebas

### 3.10.4 Uji Hipotesis

#### 3.10.4.1 Uji t

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Menurut Sugiyono (2015), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n} - 2}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

T = Distribusi

R = Koefisien korelasi parsial

$r^2$  = Koefisien determinasi

N = jumlah data

t-test hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,005 atau 0,5%. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1.  $H_0$  diterima jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$
2.  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$

Bila terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

### 3.10.4.4 Uji F

Menurut Sugiyono (2015), analisis uji simultan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k - 1}{1 - R^2/n - k}$$

Keterangan :

- $R^2$  = Koefisien Determinan
- $k$  = Jumlah Variabel Bebas
- $n$  = Jumlah Sampel

Kriteria Pengujian:

jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Sedangkan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  berarti tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian ini juga dilakukan dengan uji :  $\alpha$ . Jika  $sig < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima), jika  $sig \geq \alpha$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Deskriptif

##### 4.1.1 Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif untuk mengetahui tingkat capaian responden pada kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Kerinci

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Variabel Kinerja (Y)**

| No                         | Pernyataan  | Total         | Rata-rata   | TCR (%)      | Kriteria    |
|----------------------------|---|---------------|-------------|--------------|-------------|
| <b>Kinerja (Spesifik)</b>  |   |               |             |              |             |
| 1                          | Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya secara spesifik.  | 285           | 3,35        | 83,82        | Baik        |
| 2                          | Target pekerjaan saya dijelaskan dengan jelas dan terukur.  | 287           | 3,38        | 84,41        | Baik        |
| 3                          | Saya menerima instruksi kerja yang detail dan tidak ambigu.   | 286           | 3,36        | 84,12        | Baik        |
| 4                          | Saya merasa bahwa kinerja saya sebagai tenaga kependidikan di IAIN Kerinci sudah optimal dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan | 290           | 3,41        | 85,29        | Baik        |
| <i>Rata-Rata Indikator</i> |   | <i>287,00</i> | <i>3,38</i> | <i>84,41</i> | <i>Baik</i> |
| <b>Kinerja (Terukur)</b>   |   |               |             |              |             |
| 5                          | Saya mengetahui jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu.  | 283           | 3,33        | 83,24        | Baik        |
| 6                          | Pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan latar belakang pendidikan   | 285           | 3,35        | 83,82        | Baik        |
| 7                          | Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan dokumen Tupoksi (Tugas Pokok & Fungsi)   | 293           | 3,45        | 86,18        | Baik        |
| 8                          | Saya selalu menyusun rencana  | 287           | 3,38        | 84,41        | Baik        |

|   |   |               |             |              |             |
|---|---|---------------|-------------|--------------|-------------|
|   | pembelajaran dengan matang, serta menggunakan berbagai metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik mahasiswa di IAIN Kerinci   |               |             |              |             |
| <i>Rata-Rata Indikator</i>  |   | <i>287,00</i> | <i>3,38</i> | <i>84,41</i> | <i>Baik</i> |
| <b>Kinerja (Realistis)</b>  |   |               |             |              |             |
| 9   | Ada standar kinerja kuantitatif yang harus saya penuhi.   | 290           | 3,41        | 85,29        | Baik        |
| 10  | Hasil kerja saya dapat diukur dengan indikator yang jelas.  | 291           | 3,42        | 85,59        | Baik        |
| 11  | Kinerja Saya diukur melalui aplikasi online yang terdokumentasi   | 289           | 3,40        | 85,00        | Baik        |
| 12  | Saya menetapkan tujuan pembelajaran yang realistis dan dapat dicapai oleh mahasiswa sesuai dengan tingkat pemahaman dan kemampuan mereka, serta sumber daya yang tersedia di IAIN Kerinci.                              | 289           | 3,40        | 85,00        | Baik        |
| <i>Rata-Rata Indikator</i>  |   | <i>289,75</i> | <i>3,41</i> | <i>85,22</i> | <i>Baik</i> |
| <b>Kinerja (Memiliki Batas Waktu Pencapaian)</b>                        |   |               |             |              |             |
| 13  | Setiap tugas yang diberikan kepada saya memiliki tenggat waktu yang jelas.  | 291           | 3,42        | 85,59        | Baik        |
| 14  | Saya memahami prioritas tugas berdasarkan batas waktu yang telah ditentukan.  | 292           | 3,44        | 85,88        | Baik        |
| 15  | Batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas dinyatakan secara spesifik.  | 287           | 3,38        | 84,41        | Baik        |
| 16  | Saya selalu menetapkan batas waktu yang jelas untuk pencapaian tujuan pembelajaran, baik itu dalam hal penyelesaian tugas maupun evaluasi hasil belajar mahasiswa, agar proses pengajaran lebih terstruktur dan terukur | 287           | 3,38        | 84,41        | Baik        |
| <i>Rata-Rata Indikator</i>  |   | <i>289,25</i> | <i>3,40</i> | <i>85,07</i> | <i>Baik</i> |
| <b>Kinerja (Menyesuaikan Kondisi Internal dan Eksternal Organisasi)</b> |   |               |             |              |             |

|                             |   |               |             |              |             |
|-----------------------------|---|---------------|-------------|--------------|-------------|
| 17                          | Saya menyesuaikan cara kerja sesuai perubahan kebijakan internal organisasi.  | 296           | 3,48        | 87,06        | Baik        |
| 18                          | Saya mampu beradaptasi dengan perubahan struktur organisasi.  | 293           | 3,45        | 86,18        | Baik        |
| 19                          | Saya memperhatikan perkembangan teknologi eksternal dalam mendukung pekerjaan saya.   | 286           | 3,36        | 84,12        | Baik        |
| 20                          | Saya selalu berusaha menyesuaikan metode dan strategi pengajaran saya dengan kondisi internal dan eksternal yang ada di IAIN Kerinci, seperti perkembangan kurikulum, kebutuhan mahasiswa, serta tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan. | 274           | 3,22        | 80,59        | Baik        |
| <i>Rata-Rata Indikator</i>  |   | <i>287,25</i> | <i>3,38</i> | <i>84,49</i> | <i>Baik</i> |
| <b>TCR Variable Kinerja</b> |   | <b>288,05</b> | <b>3,39</b> | <b>84,72</b> | <b>Baik</b> |

Sumber : Lampiran

Berdasarkan dari tabel 4.1 maka dapat diperoleh gambaran jawaban responden pada Variabel kinerja (Y) sebagai berikut:

1. Rata-rata Total Capaian Responden (TCR) variabel kinerja adalah 84,72% atau berada pada kondisi atau kriteria baik.
2. Indikator dari kinerja yang terdiri dari lima indikator didapatkan nilai rata-rata Total Capaian Responden (TCR) yang terendah berada pada indikator “**Kinerja (Spesifik)**” dengan Rata-rata Total Capaian Responden (TCR) adalah 84,41% berada pada kondisi Baik.

Berdasarkan hasil perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR) pada variabel kinerja, memperoleh nilai dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa para responden dalam penelitian ini memiliki persepsi yang positif terhadap kinerja,

sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dimaksud telah dinilai cukup baik oleh responden.

#### 4.1.2 Variabel Gaji (X1)

Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif untuk mengetahui tingkat capaian responden pada gaji Tenaga Kependidikan IAIN Kerinci

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Variabel Gaji (X1)**

| No  | Pernyataan  | Total         | Rata-rata   | TCR (%)      | Kriteria    |
|---|---|---------------|-------------|--------------|-------------|
| <b>Gaji (Kesesuaian antara Gaji dan Tugas/Jabatan)</b>      |   |               |             |              |             |
| 1   | Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang saya emban.  | 295           | 3,47        | 86,76        | Baik        |
| 2   | Tanggung jawab dalam jabatan saya sudah sebanding dengan jumlah gaji yang diberikan.  | 278           | 3,27        | 81,76        | Baik        |
| 3   | Saya merasa dihargai secara finansial atas pekerjaan yang saya lakukan.   | 275           | 3,24        | 80,88        | Baik        |
| 4   | Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang saya emban dalam jabatan saya sebagai tenaga kependidikan di IAIN Kerinci | 275           | 3,24        | 80,88        | Baik        |
| <i>Rata-Rata Indikator</i>                                  |   | <i>280,75</i> | <i>3,30</i> | <i>82,57</i> | <i>Baik</i> |
| <b>Gaji (Kesesuaian dengan keterampilan dan pengalaman)</b> |   |               |             |              |             |
| 5   | Gaji yang saya terima mencerminkan keterampilan profesional yang saya miliki.   | 275           | 3,24        | 80,88        | Baik        |
| 6   | Pengalaman kerja saya dihargai secara finansial oleh organisasi.  | 277           | 3,26        | 81,47        | Baik        |
| 7   | Gaji saya meningkat seiring bertambahnya keterampilan dan pengalaman kerja.   | 270           | 3,18        | 79,41        | Cukup_Baik  |
| 8   | Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan   | 275           | 3,24        | 80,88        | Baik        |

|   |   |        |      |       |            |
|---|---|--------|------|-------|------------|
|   | tingkat keterampilan dan pengalaman yang saya miliki sebagai tenaga kependidikan di IAIN Kerinci  |        |      |       |            |
|   | <i>Rata-Rata Indikator</i>  | 274,25 | 3,23 | 80,66 | Baik       |
| <b>Gaji (Kesesuaian dengan Kinerja/Performance)</b> |   |        |      |       |            |
| 9   | Sistem penggajian di tempat kerja saya mempertimbangkan kontribusi kinerja individu.  | 273    | 3,21 | 80,29 | Baik       |
| 10  | Evaluasi kinerja berpengaruh terhadap perubahan gaji saya.  | 278    | 3,27 | 81,76 | Baik       |
| 11  | Setiap peningkatan kinerja saya berhubungan dengan insentif atau kenaikan gaji.   | 275    | 3,24 | 80,88 | Baik       |
| 12  | Saya merasa bahwa gaji yang saya terima mencerminkan kinerja saya sebagai tenaga kependidikan di IAIN Kerinci, berdasarkan hasil dan kontribusi yang saya berikan dalam proses pengajaran dan pengembangan pendidikan | 270    | 3,18 | 79,41 | Cukup_Baik |
|   | <i>Rata-Rata Indikator</i>  | 274    | 3,22 | 80,59 | Baik       |
| <b>Gaji (Kesesuaian dengan gaji di pasar kerja)</b> |   |        |      |       |            |
| 13  | Organisasi melakukan penyesuaian gaji secara berkala mengikuti perubahan pasar tenaga kerja.  | 269    | 3,16 | 79,12 | Cukup_Baik |
| 14  | Gaji saya sudah setara dengan standar yang berlaku untuk jabatan saya di industri saat ini.   | 267    | 3,14 | 78,53 | Cukup_Baik |
| 15  | Saya merasa tidak perlu berpindah kerja hanya karena alasan gaji yang lebih tinggi di tempat lain.  | 268    | 3,15 | 78,82 | Cukup_Baik |
| 16  | Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sebagai tenaga kependidikan di IAIN Kerinci sesuai dengan gaji yang umumnya diterima oleh tenaga kependidikan dengan kualifikasi dan jabatan yang serupa di pasar kerja.      | 265    | 3,12 | 77,94 | Cukup_Baik |

|  |   |        |      |       |                   |
|--|---|--------|------|-------|-------------------|
|  | <i>Rata-Rata Indikator</i>  | 267,25 | 3,14 | 78,60 | <i>Cukup_Baik</i> |
| <b>Gaji (Keadilan dalam pembayaran gaji)</b> |   |        |      |       |                   |
| 17   | Gaji yang saya terima adil jika dibandingkan dengan tanggung jawab dan kontribusi saya terhadap organisasi.   | 274    | 3,22 | 80,59 | Baik              |
| 18   | Saya merasa bahwa sistem penggajian di organisasi ini diterapkan secara konsisten dan tidak diskriminatif.  | 272    | 3,20 | 80,00 | Cukup_Baik        |
| 19   | Gaji saya layak jika dibandingkan dengan rekan kerja yang memiliki peran, kinerja, dan pengalaman serupa.   | 277    | 3,26 | 81,47 | Baik              |
| 20   | Saya merasa bahwa pembayaran gaji yang saya terima di IAIN Kerinci dilakukan secara adil, dengan mempertimbangkan beban kerja, kinerja, dan kontribusi yang saya berikan dalam pengajaran dan kegiatan akademik | 275    | 3,24 | 80,88 | Baik              |
|  | <i>Rata-Rata Indikator</i>  | 274,50 | 3,23 | 80,74 | <i>Baik</i>       |
| <b>Gaji (Tunjangan dan Fasilitas Lain)</b>   |   |        |      |       |                   |
| 21   | Tunjangan yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan tambahan di luar gaji pokok   | 275    | 3,24 | 80,88 | Baik              |
| 22   | Fasilitas yang disediakan oleh organisasi (misalnya transportasi, asuransi) sesuai dengan kebutuhan saya.   | 277    | 3,26 | 81,47 | Baik              |
| 23   | Tunjangan dan fasilitas lain yang saya terima meningkatkan kenyamanan dan kepuasan saya dalam bekerja.  | 275    | 3,24 | 80,88 | Baik              |
| 24   | Saya merasa bahwa tunjangan dan fasilitas lain yang saya terima sebagai tenaga kependidikan di IAIN Kerinci cukup mendukung kebutuhan saya dalam menjalankan  | 268    | 3,15 | 78,82 | Cukup_Baik        |

|   |               |             |              |             |
|---|---------------|-------------|--------------|-------------|
| tugas sebagai pengajar dan meningkatkan kesejahteraan saya secara keseluruhan |               |             |              |             |
| <i>Rata-Rata Indikator</i>  | <i>273,75</i> | <i>3,22</i> | <i>80,51</i> | <i>Baik</i> |
| <b>TCR Variable Gaji</b>  | <b>274,08</b> | <b>3,22</b> | <b>80,61</b> | <b>Baik</b> |

*Sumber : Lampiran*

Berdasarkan dari tabel 4.2 maka dapat diperoleh gambaran jawaban responden pada Variabel gaji (X1) sebagai berikut:

1. Rata-rata Total Capaian Responden (TCR) variabel gaji adalah 80,61% atau berada pada kondisi atau kriteria baik.
2. Indikator dari gaji yang terdiri dari enam indikator didapatkan nilai rata-rata Total Capaian Responden (TCR) yang terendah berada pada indikator “**Gaji (Kesesuaian dengan gaji di pasar kerja)**” dengan Rata-rata Total Capaian Responden (TCR) adalah 78,60% berada pada Cukup Baik.

Berdasarkan hasil perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR) pada variabel gaji, memperoleh nilai dengan kategori baik . Hal ini menunjukkan bahwa para responden dalam penelitian ini memiliki persepsi yang positif terhadap gaji, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji yang dimaksud telah dinilai cukup baik oleh responden.

#### 4.1.3 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif untuk mengetahui tingkat capaian responden pada lingkungan kerja Tenaga Kependidikan IAIN Kerinci

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

| No   | Pernyataan   | Total         | Rata-rata   | TCR (%)      | Kriteria    |
|--|--|---------------|-------------|--------------|-------------|
| <b>Lingkungan Kerja (Kondisi Fisik Lingkungan Kerja)</b>       |  |               |             |              |             |
| 1  | Kondisi fisik ruang kerja saya mendukung kenyamanan dan produktivitas saya   | 302           | 3,55        | 88,82        | Baik        |
| 2  | Fasilitas fisik seperti penerangan, suhu, dan kebersihan ruang kerja sudah memadai.  | 282           | 3,32        | 82,94        | Baik        |
| 3  | Lingkungan kerja saya bebas dari gangguan fisik yang dapat mengurangi konsentrasi dan kinerja.   | 277           | 3,26        | 81,47        | Baik        |
| 4  | Saya merasa bahwa kondisi fisik lingkungan kerja di IAIN Kerinci, seperti ruang kelas, fasilitas penunjang, dan kebersihan, mendukung kenyamanan dan efektivitas saya dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga kependidikan | 278           | 3,27        | 81,76        | Baik        |
| <i>Rata-Rata Indikator</i>                                     |  | <i>284,75</i> | <i>3,35</i> | <i>83,75</i> | <i>Baik</i> |
| <b>Lingkungan Kerja (Hubungan sosial antar karyawan)</b>       |  |               |             |              |             |
| 5  | Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja di tim saya.   | 287           | 3,38        | 84,41        | Baik        |
| 6  | Hubungan antar karyawan di tempat kerja saya bersifat saling mendukung dan kooperatif.   | 289           | 3,40        | 85,00        | Baik        |
| 7  | Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik, yang memudahkan kolaborasi dalam pekerjaan.  | 285           | 3,35        | 83,82        | Baik        |
| 8  | Saya merasa bahwa hubungan sosial antara tenaga kependidikan dan staf lainnya di IAIN Kerinci berjalan dengan baik, mendukung kerjasama yang produktif, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis                      | 280           | 3,29        | 82,35        | Baik        |
| <i>Rata-Rata Indikator</i>                                     |  | <i>285,25</i> | <i>3,36</i> | <i>83,90</i> | <i>Baik</i> |
| <b>Lingkungan Kerja (Dukungan dari atasan dan rekan kerja)</b> |  |               |             |              |             |
| 9  | Atasan saya selalu memberikan dukungan yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan  | 277           | 3,26        | 81,47        | Baik        |
| 10   | Rekan kerja saya sering membantu saya ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.   | 285           | 3,35        | 83,82        | Baik        |
| 11   | Saya merasa dihargai dan didukung  | 287           | 3,38        | 84,41        | Baik        |

|  |   |               |             |              |             |
|--|---|---------------|-------------|--------------|-------------|
|  | oleh atasan dalam pengembangan karier saya.   |               |             |              |             |
| 12   | Saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan dan rekan kerja di IAIN Kerinci dalam melaksanakan tugas saya sebagai tenaga kependidikan, baik dalam bentuk motivasi, bimbingan, maupun kerjasama yang efektif       | 282           | 3,32        | 82,94        | Baik        |
| <i>Rata-Rata Indikator</i>                               |   | <i>282,75</i> | <i>3,33</i> | <i>83,16</i> | <i>Baik</i> |
| <b>Lingkungan Kerja (Budaya organisasi)</b>              |   |               |             |              |             |
| 13   | Budaya organisasi di tempat kerja mendukung kolaborasi dan kerja tim  | 281           | 3,31        | 82,65        | Baik        |
| 14   | Nilai-nilai dan norma yang ada di organisasi saya sesuai dengan prinsip yang saya anut.   | 284           | 3,34        | 83,53        | Baik        |
| 15   | Saya merasa termotivasi dan terinspirasi oleh budaya organisasi tempat saya bekerja.  | 283           | 3,33        | 83,24        | Baik        |
| 16   | Saya merasa bahwa budaya organisasi di IAIN Kerinci mendukung pengembangan profesional saya, mendorong keterbukaan, kolaborasi, dan inovasi dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga kependidikan                              | 281           | 3,31        | 82,65        | Baik        |
| <i>Rata-Rata Indikator</i>                               |   | <i>282,25</i> | <i>3,32</i> | <i>83,01</i> | <i>Baik</i> |
| <b>Lingkungan Kerja (Keamanan dan keselamatan kerja)</b> |   |               |             |              |             |
| 17   | Tempat kerja saya dilengkapi dengan fasilitas keamanan yang memadai untuk melindungi karyawan   | 275           | 3,24        | 80,88        | Baik        |
| 18   | Prosedur keselamatan kerja dijelaskan dengan jelas dan diterapkan di tempat kerja   | 278           | 3,27        | 81,76        | Baik        |
| 19   | Saya merasa aman bekerja di tempat kerja ini, karena adanya perhatian terhadap keselamatan karyawan   | 281           | 3,31        | 82,65        | Baik        |
| 20   | Saya merasa bahwa lingkungan kerja di IAIN Kerinci aman dan mendukung keselamatan, baik bagi saya sebagai tenaga kependidikan maupun bagi mahasiswa, dengan adanya prosedur keselamatan yang jelas dan fasilitas yang memadai | 284           | 3,34        | 83,53        | Baik        |
| <i>Rata-Rata Indikator</i>                               |   | <i>279,50</i> | <i>3,29</i> | <i>82,21</i> | <i>Baik</i> |
| <b>Lingkungan Kerja (Keadilan Organisasi)</b>            |   |               |             |              |             |

|                                      |   |               |             |              |             |
|--------------------------------------|---|---------------|-------------|--------------|-------------|
| 21                                   | Keputusan-keputusan yang diambil di organisasi ini selalu berdasarkan pada pertimbangan yang adil.  | 280           | 3,29        | 82,35        | Baik        |
| 22                                   | Semua karyawan diperlakukan secara adil, tanpa adanya diskriminasi.   | 288           | 3,39        | 84,71        | Baik        |
| 23                                   | Organisasi ini menerapkan kebijakan yang transparan dan adil dalam hal kompensasi dan promosi.  | 285           | 3,35        | 83,82        | Baik        |
| 24                                   | Saya merasa bahwa keputusan-keputusan yang diambil oleh manajemen di IAIN Kerinci, baik yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kependidikan maupun kebijakan lainnya, dilakukan secara adil tanpa diskriminasi dan dengan mempertimbangkan kontribusi setiap individu | 274           | 3,22        | 80,59        | Baik        |
| <i>Rata-Rata Indikator</i>           |   | <i>281,75</i> | <i>3,31</i> | <i>82,87</i> | <i>Baik</i> |
| <b>TCR Variable Lingkungan Kerja</b> |   | <b>282,71</b> | <b>3,33</b> | <b>83,15</b> | <b>Baik</b> |

*Sumber : Lampiran*

Berdasarkan dari tabel 4.3 maka dapat diperoleh gambaran jawaban responden pada Variabel lingkungan kerja (X2) sebagai berikut:

1. Rata-rata Total Capaian Responden (TCR) variabel lingkungan kerja adalah 83,15% atau berada pada kondisi atau kriteria baik.
2. Indikator dari lingkungan kerja yang terdiri dari enam indikator didapatkan nilai rata-rata Total Capaian Responden (TCR) yang terendah berada pada indikator “**Lingkungan Kerja (Keamanan dan keselamatan kerja)**” dengan Rata-rata Total Capaian Responden (TCR) adalah 82,21% berada pada kondisi baik.

Berdasarkan hasil perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR) pada variabel lingkungan kerja, memperoleh nilai dengan kategori baik . Hal ini menunjukkan bahwa para responden dalam penelitian ini memiliki persepsi yang

positif terhadap lingkungan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan yang dimaksud telah dinilai cukup baik oleh responden.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Hasil Uji Intrumen Penelitian

#### 4.2.1.1 Hasil Uji Validitas

(Ghozali, 2016) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Pada penelitian ini Uji Validitas digunakan untuk mengukur suatu pernyataan pada kuisisioner pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan.

Uji Validitas ini dilakukan pada tenaga kependidikan IAIN Kerinci dengan jumlah responden 20 Orang dengan nilai R tabel diperoleh dari rumus  $df = n-2$  ( $20-2=18$ ) dengan tingkat tingkat signifikansi dua arah (0,05) maka di peroleh nilai R tabel sebesar 0,4438. Setelah hasil yang didapatkan Valid, kuisisioner bisa disebarkan kepada sampel pada objek penelitian. Untuk hasil perhitungan uji Validitas dengan Menggunakan SPSS versi 20.0 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

| Pernyataan | Item | R Hitung | R tabel | Keterangan |
|------------|------|----------|---------|------------|
| Kinerja 1  | Y1   | 0,600    | 0,4438  | Valid      |
| Kinerja 2  | Y2   | 0,878    | 0,4438  | Valid      |
| Kinerja 3  | Y3   | 0,697    | 0,4438  | Valid      |
| Kinerja 4  | Y4   | 0,777    | 0,4438  | Valid      |
| Kinerja 5  | Y5   | 0,935    | 0,4438  | Valid      |
| Kinerja 6  | Y6   | 0,788    | 0,4438  | Valid      |
| Kinerja 7  | Y7   | 0,892    | 0,4438  | Valid      |
| Kinerja 8  | Y8   | 0,935    | 0,4438  | Valid      |
| Kinerja 9  | Y9   | 0,892    | 0,4438  | Valid      |

|            |     |       |        |       |
|------------|-----|-------|--------|-------|
| Kinerja 10 | Y10 | 0,717 | 0,4438 | Valid |
| Kinerja 11 | Y11 | 0,806 | 0,4438 | Valid |
| Kinerja 12 | Y12 | 0,892 | 0,4438 | Valid |
| Kinerja 13 | Y13 | 0,815 | 0,4438 | Valid |
| Kinerja 14 | Y14 | 0,770 | 0,4438 | Valid |
| Kinerja 15 | Y15 | 0,854 | 0,4438 | Valid |
| Kinerja 16 | Y16 | 0,845 | 0,4438 | Valid |
| Kinerja 17 | Y17 | 0,854 | 0,4438 | Valid |
| Kinerja 18 | Y18 | 0,652 | 0,4438 | Valid |
| Kinerja 19 | Y19 | 0,935 | 0,4438 | Valid |
| Kinerja 20 | Y20 | 0,695 | 0,4438 | Valid |

Sumber: Data Diolah 2025.

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan dari variabel kinerja memiliki  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, dimana  $r$  tabel adalah 0,4438. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing Indikator pertanyaan variabel kinerja adalah Valid.

Adapun hasil uji validitas pada variabel gaji adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Gaji (X1)**

| Pernyataan | Item  | R Hitung | R tabel | Keterangan |
|------------|-------|----------|---------|------------|
| Gaji 1     | X1.1  | 0,826    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 2     | X1.2  | 0,859    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 3     | X1.3  | 0,833    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 4     | X1.4  | 0,871    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 5     | X1.5  | 0,844    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 6     | X1.6  | 0,802    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 7     | X1.7  | 0,886    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 8     | X1.8  | 0,811    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 9     | X1.9  | 0,822    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 10    | X1.10 | 0,886    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 11    | X1.11 | 0,914    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 12    | X1.12 | 0,881    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 13    | X1.13 | 0,792    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 14    | X1.14 | 0,764    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 15    | X1.15 | 0,694    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 16    | X1.16 | 0,717    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 17    | X1.17 | 0,833    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 18    | X1.18 | 0,764    | 0,4438  | Valid      |
| Gaji 19    | X1.19 | 0,785    | 0,4438  | Valid      |

|         |       |       |        |       |
|---------|-------|-------|--------|-------|
| Gaji 20 | X1.20 | 0,723 | 0,4438 | Valid |
| Gaji 21 | X1.21 | 0,854 | 0,4438 | Valid |
| Gaji 22 | X1.22 | 0,826 | 0,4438 | Valid |
| Gaji 23 | X1.23 | 0,775 | 0,4438 | Valid |
| Gaji 24 | X1.24 | 0,751 | 0,4438 | Valid |

Sumber: Data Diolah 2025.

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan dari variabel gaji memiliki r hitung  $\geq$  r tabel, dimana r tabel adalah 0,4438. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing Indikator pertanyaan variabel gaji adalah Valid.

Adapun hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)**

| Pernyataan          | Item  | R Hitung | R tabel | Keterangan |
|---------------------|-------|----------|---------|------------|
| Lingkungan Kerja 1  | X2.1  | 0,650    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 2  | X2.2  | 0,578    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 3  | X2.3  | 0,718    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 4  | X2.4  | 0,681    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 5  | X2.5  | 0,662    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 6  | X2.6  | 0,718    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 7  | X2.7  | 0,693    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 8  | X2.8  | 0,840    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 9  | X2.9  | 0,811    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 10 | X1.10 | 0,861    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 11 | X2.11 | 0,764    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 12 | X2.12 | 0,555    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 13 | X2.13 | 0,826    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 14 | X2.14 | 0,840    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 15 | X2.15 | 0,842    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 16 | X2.16 | 0,884    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 17 | X2.17 | 0,842    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 18 | X2.18 | 0,757    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 19 | X2.19 | 0,764    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 20 | X2.20 | 0,793    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 21 | X2.21 | 0,687    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 22 | X2.22 | 0,817    | 0,4438  | Valid      |
| Lingkungan Kerja 23 | X2.23 | 0,842    | 0,4438  | Valid      |

|                     |       |       |        |       |
|---------------------|-------|-------|--------|-------|
| Lingkungan Kerja 24 | X2.24 | 0,817 | 0,4438 | Valid |
|---------------------|-------|-------|--------|-------|

Sumber : Data Diolah 2025.

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan dari variabel lingkungan kerja memiliki  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, dimana  $r$  tabel adalah 0,4438. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing Indikator pertanyaan variabel lingkungan kerja adalah Valid.

#### 4.2.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel pada Pengaruh gaji dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil Perhitungan uji reabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reabilitas**

| Variabel              | <i>Cronbach's Alpha</i> | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|-----------------------|-------------------------|----------------------|------------|
| Kinerja (Y)           | 0,972                   | 0,6                  | Reliabel   |
| Gaji (X1)             | 0,977                   | 0,6                  | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0,966                   | 0,6                  | Reliabel   |

Sumber : Data Diolah 2024.

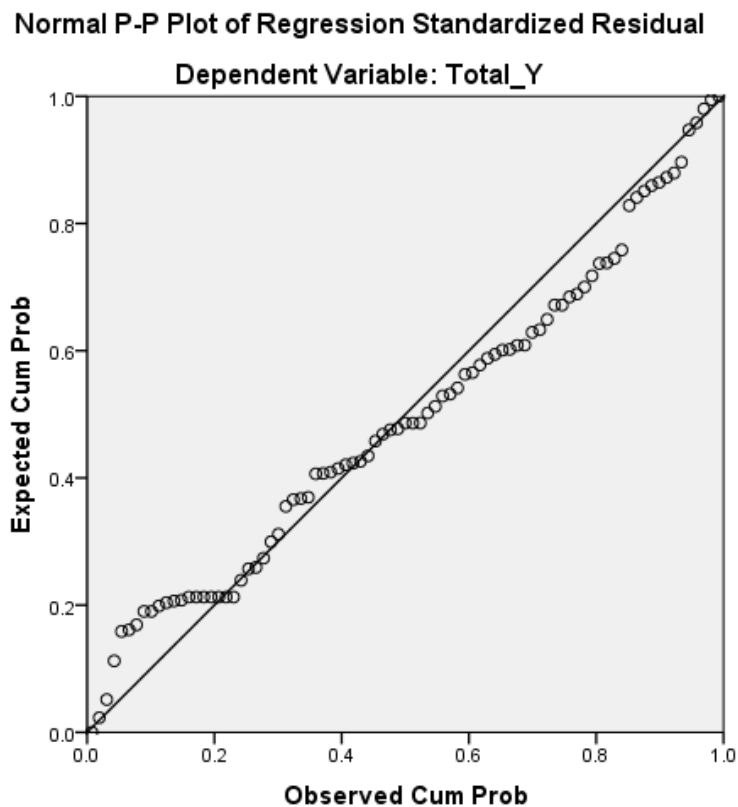
Dari tabel 4.7 maka dapat dijelaskan bahwa setiap pertanyaan dari Variabel keputusan penggunaan layanan memiliki *Cronbach's alpha* 0,972 dengan keterangan Reliabel. Variabel kualitas pelayanan memiliki *Cronbach's alpha* 0,977 dengan keterangan Reliabel. Variabel kepuasan pelanggan memiliki *Cronbach's alpha* 0,966 dengan keterangan Reliabel.

#### 4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.2.1 Hasil Uji Normalitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Sebuah model regresi yang dianggap baik adalah yang data distribusinya normal atau hampir normal.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**



Dengan melihat grafik *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* pada grafik normal plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

#### 4.2.2.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan digunakannya uji ini adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multikol). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

**Tabel 4.8**  
**Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Tolerance               | VIF   |
| (Constant) | 20.804                      | 5.273      |                           | 3.945 | 0.000 |                         |       |
| 1 Total_X1 | 0.225                       | 0.063      | 0.327                     | 3.575 | 0.001 | 0.737                   | 1.357 |
| Total_X2   | 0.370                       | 0.071      | 0.477                     | 5.211 | 0.000 | 0.737                   | 1.357 |

a. Dependent Variable: Total\_Y

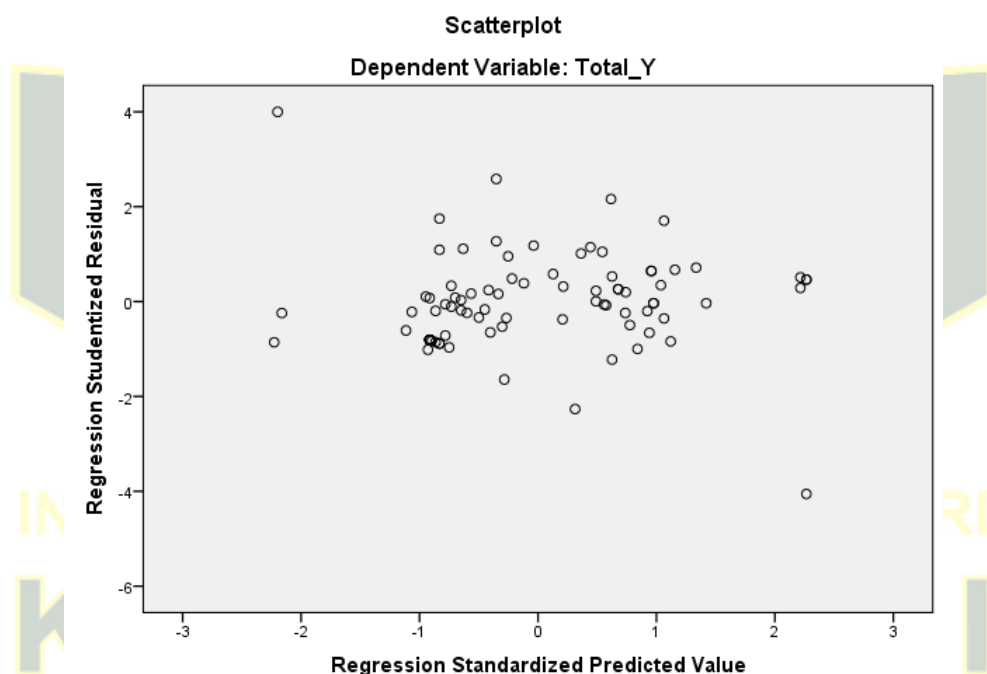
Dari tabel 4.8 yang ada di atas, terlihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,100, yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antar variabel independen. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas. Multikolinieritas juga diuji dengan cara mencari nilai VIF (Variance Inflation Factor). Apabila nilai VIF lebih rendah dari 5, maka multikolinieritas tidak terjadi. Semua nilai VIF yang terlihat di tabel di atas menunjukkan angka di bawah 5. Jadi, kita bisa menyimpulkan bahwa model

dalam penelitian ini memenuhi kriteria sebagai model regresi yang baik karena tidak ada hubungan antar variabel independen (non-multikolinearitas).

#### 4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, maka disebut Heteroskedastisitas.

**Gambar 4.2**  
**Uji Heteroskedastisitas**



Dari grafik *Scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan terbesar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik

karena merupakan model yang homoskedastisitas atau varians dari nilai residual pemngamatan satu ke pengamatan yang lain tetap.

### 4.2.3 Analisis Data Regresi

#### 4.2.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam upaya untuk mengetahui nilai variabel terikat (dependent) berdasarkan nilai variabel bebas (independent), dimana jumlah variabel bebasnya ada dua yaitu kualitas pelayanan ( $X_1$ ), kepuasan pelanggan ( $X_2$ ), terhadap keputusan penggunaan layanan (Y), diperlukan uji/analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini model persamaan regresi berganda disusun untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan terhadap keputusan penggunaan layanan BRILink di Kecamatan Pondok Tinggi.

Hasil analisis data dengan menggunakan komputer program SPSS for windows versi 21 diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  | Correlations |         |       |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|--------------|---------|-------|
|            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       | Zero-order   | Partial | Part  |
| (Constant) | 20,804                      | 5,273      |                           | 3,945 | 0,000 |              |         |       |
| 1 Total_X1 | 0,225                       | 0,063      | 0,327                     | 3,575 | 0,001 | 0,572        | 0,367   | 0,281 |
| Total_X2   | 0,370                       | 0,071      | 0,477                     | 5,211 | 0,000 | 0,644        | 0,499   | 0,409 |

Diketahui Constant (a) sebesar 20,804 sedangkan nilai koefisien regresi gaji (X1) sebesar 0,225, dan koefisien regresi lingkungan kerja (X3) sebesar 0,370, sehingga dapat dibuatkan persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 20,804 + 0,225X_1 + 0,370X_2$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta adalah 20,804 berarti konstan jika gaji tetap dan lingkungan kerja tetap, maka akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci.
2. Nilai koefisien gaji adalah Positif sebesar 0,225, artinya semakin baik gaji akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja adalah Positif sebesar 0,370, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci.

#### 4.2.3.2 Uji Koefisien Determinasi

Untuk memahami seberapa besar dampak X (variabel bebas) terhadap Y (variabel terikat), maka ditentukan koefisien determinasi. Melalui penghitungan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS for windows versi 21, diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

##### 4.2.3.2.1 Koefisien Determinasi Parsial

1. Besarnya pengaruh gaji terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci adalah:

$$\begin{aligned}
 \text{Gaji:} \quad \text{KD} &= \text{Nilai beta} \times \text{Zero Order} \times 100 \% \\
 &= 0,327 \times 0,572 \times 100 \% \\
 &= 18,70 \%
 \end{aligned}$$

Jadi dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh gaji (X1) terhadap kinerja (Y) tenaga kependidikan IAIN Kerinci adalah 18,70%.

2. Sementara besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci adalah:

$$\begin{aligned}
 \text{Lingkungan Kerja:} \quad \text{KD} &= \text{Nilai beta} \times \text{Zero Order} \times 100 \% \\
 &= 0,477 \times 0,644 \times 100 \% \\
 &= 30,72\%
 \end{aligned}$$

Jadi dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) tenaga kependidikan IAIN Kerinci adalah 30,72%.

#### 4.2.3.2.2 Koefisien Determinasi Simultan

Untuk memahami seberapa besar dampak dari gaji (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap kinerja (Y) tenaga kependidikan IAIN Kerinci, dapat dijelaskan melalui tabel yang ada di bawah ini :

**Tabel 4.10**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,703 <sup>a</sup> | 0,494    | 0,482             | 4,60009                    |

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

Diketahui dari tabel 4.15 diatas R Square 0,494 dimana didapatkan nilai sebesar:

$$R^2 \times 100 \%$$

$$0,494 \times 100 \% = 49,4\%$$

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel terikatnya yaitu gaji ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 49,4%. Artinya gaji dan lingkungan kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci sebesar 49,4% dan sisanya ( $100\% - 49,4\%$ ) = 50,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 4.2.4 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial diperlukan uji hipotesis atau uji parsial (uji t) dengan tingkat signifikansi untuk uji 2 arah 5% (0,05), dan jumlah responden 85 orang maka di dapat  $t_{tabel}$  Dalam pengujian adalah:  $df = n - k$ , dimana n: 85 dan k: 3, Sugiono, (2011) sehingga  $df = 85 - 3 = 82$ , diperoleh  $t_{tabel} = 1,989$ . Sedangkan  $t_{hitung}$  dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini ini peneliti menggunakan alat bantu oleh data statistik SPSS for windows versi 21 dengan ketentuan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis dapat diterima, dan sebaliknya, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak.

##### 4.2.4.1 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Kerinci

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dari  $df = 82$  dan  $\alpha = 0,05$  adalah (1,989), maka hipotesis  $H_0$

diterima dan  $H_1$  ditolak. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi berganda maka didapatkan hasil bahwa Variabel gaji ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  yaitu ( $3,575 > 1,989$ ) dengan tingkat signifikan adalah  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan uji t tersebut maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu gaji ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci.

#### **4.2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Kerinci**

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dari  $df = 82$  dan  $\alpha = 0,05$  adalah ( $1,989$ ), maka hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi berganda maka didapatkan hasil bahwa Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  yaitu ( $5,211 > 1,989$ ) dengan tingkat signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan uji t tersebut maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yaitu lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap keputusan kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci.

#### **4.2.4.3 Secara Simultan (Uji F)**

Uji F ini digunakan secara simultan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui atau menguji rasio dari dua varian. Maka didapat  $F_{tabel}$  adalah  $df_1 = k - 1 \rightarrow (3 - 1 = 2)$  dan  $df_2 = n - k \rightarrow (85 - 3 = 82)$ , di mana k adalah jumlah

variabel (bebas + terikat) dan  $n$  adalah jumlah sample. Sehingga didapat  $f_{\text{tabel}}$  dari  $f_1 : f_2$  yaitu (2 : 82) adalah (3,11). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.15 pada *output* ANOVA<sup>a</sup> dibawah ini. Nilai *prob.* F hitung terlihat pada kolom terakhir (*sig.*).

**Tabel 4.11**  
**Uji f (Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 1695,568       | 2  | 847,784     | 40,064 | 0,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1735,185       | 82 | 21,161      |        |                    |
|       | Total      | 3430,753       | 84 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Berdasarkan *output* pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai  $F_{\text{hitung}}$  Lebih besar dari pada nilai  $F_{\text{tabel}}$ . Nilai  $F_{\text{hitung}}$  adalah 40,064 besar dari nilai  $F_{\text{tabel}}$  dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$  adalah 3,11 maka  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  yaitu  $40,064 > 3,11$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci.

## 4.3 Pembahasan

### 4.3.1 Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Kerinci

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa terdapat hubungan positif gaji terhadap kinerja, yang artinya adalah jika gaji baik maka akan meningkatkan

kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $3,575 > 1,989$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaporkan oleh Zulkifli (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur dengan hasil menyatakan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa gaji memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian besar responden menyatakan bahwa gaji yang diterima saat ini masih menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan tingkat semangat dan produktivitas kerja. Gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dinilai mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, gaji yang dirasa tidak cenderung menurunkan motivasi, menyebabkan ketidakpuasan kerja, dan bahkan berpotensi meningkatkan tingkat absensi atau keinginan untuk pindah kerja.

#### **4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Kerinci**

Berdasarkan hasil regresi diketahui bahwa terdapat hubungan positif lingkungan kerja terhadap kinerja, yang artinya adalah jika lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ( $5,211 > 1,989$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaporkan oleh Zulkifli (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur dengan hasil menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan . Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung terbukti mampu meningkatkan produktivitas serta semangat kerja karyawan. Responden dalam penelitian ini umumnya menyatakan bahwa kondisi tempat kerja yang kondusif memberikan dampak positif terhadap fokus dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas.

Beberapa aspek lingkungan kerja yang dinilai penting oleh karyawan antara lain: kebersihan dan kenyamanan ruang kerja , pencahayaan dan ventilasi yang memadai , ketersediaan fasilitas kerja , serta suasana kerja yang harmonis antar rekan dan pimpinan . Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung merasa lebih term

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak tertata dengan baik atau kurang mendukung seperti ruang kerja yang sempit, panas, bising, atau hubungan kerja yang kurang harmonis dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan turunnya kinerja. Beberapa responden juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang tidak nyaman membuat mereka cepat lelah, kurang fokus, dan kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **4.3.3 Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Kerinci**

Berdasarkan hasil regresi ditemukan bahwa gaji dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja Tenaga kependidikan IAIN Kerinci, yang artinya bahwa jika variabel gaji dan lingkungan baik maka akan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci. Dan berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan didapatkan bahwa gaji dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja Tenaga Kependidikan IAIN Kerinci yang dibuktikan dengan nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel ( $40,064 > 3,11$ ). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilaporkan oleh Zulkifli (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur dengan hasil menyatakan bahwa kompensasi atau gaji dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di IAIN Kerinci, ditemukan bahwa variabel gaji dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial yang diterima melalui gaji yang layak, serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, merupakan dua faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja individu di lingkungan pendidikan tinggi.

Gaji yang mampu tidak hanya berperan sebagai alat pemenuh kebutuhan ekonomi, tetapi juga menerima penghargaan atas kontribusi tenaga kependidikan.

Ketika tenaga kependidikan merasa bahwa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka, maka akan muncul rasa puas dan semangat untuk bekerja lebih optimal.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang nyamanyang mencakup hubungan antarpegawai, dukungan dari pimpinan, ketersediaan fasilitas, serta suasana kerja yang nyaman juga berperan penting dalam membentuk motivasi kerja dan efektivitas kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dapat mengurangi tekanan psikologis, meningkatkan fokus, dan membangun rasa memiliki terhadap institusi.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan gaji. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci sebesar 30,72%, sedangkan pengaruh gaji hanya sebesar 18,70%. Temuan ini membuktikan bahwa kualitas lingkungan kerja memainkan peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan dibandingkan faktor gaji semata.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
KERINCI

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan besar pengaruhnya adalah sebesar 18,70%.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan besar pengaruhnya adalah sebesar 30,72%.
3. Gaji dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan IAIN Kerinci yang dibuktikan dengan nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel dan besar pengaruhnya adalah sebesar 49,4%.

#### 5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada dua variabel independen, yaitu gaji dan lingkungan kerja. Padahal, kinerja tenaga kependidikan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan pengembangan karir. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel variabel

tersebut agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

2. Penelitian ini dilakukan hanya pada satu institusi, yaitu IAIN Kerinci, sehingga generalisasi hasilnya masih terbatas. Penelitian lanjutan sebaiknya dilakukan di berbagai institusi pendidikan tinggi lainnya, baik negeri maupun swasta, untuk memperluas cakupan data dan memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh.



## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Proses*. PT Elex Media Komputindo.
- Cahyono, B. (2023). *Pendidikan karakter peserta dibesarkan berdasarkan budaya dan kearifan lokal di era globalisasi*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-14)*. Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.)*. Hill Irwin.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan ke-11)*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Qomar, M. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Pearson Education, Inc.
- Santosa, S. (2012). *Statistik Parametrik*. PT. Gramedia Pustaka.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi, Cetakan ke-9)*. PT. Refika Aditama.
- Sekaran, uma. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Siagian, P. S. (2013). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*. CAPS.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Cet. ke-8)*. Prenada Media Group.
- Tilaar, H. A. . (2000). *Manajemen pendidikan nasional: Kajian pendidikan masa depan*. Rineka Cipta.

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

**PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
TENAGA KEPENDIDIKAN IAIN KERINCI**

**Kepada Yth.**

**Bapak/ibuk**

**Di\_**

**IAIN Kerinci**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian tentang **“PENGARUH GAJI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN IAIN KERINCI”**, kami mohon kesediaan bapak/ibu/saudara untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini kami berikan kepada Bapak/ibu/saudara dengan tujuan untuk mendapatkan data penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci.

Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk kepentingan ilmiah, tidak ada hubungannya dengan politik maupun posisi dan kondisi Bapak/Ibu/Saudara dalam pekerjaan. Jawaban Bapak/Ibu berikan tidak akan ada jawaban nilai benar atau salah. Oleh karena itu, kami mohon Bapak/Ibu untuk dapat memberikan jawaban yang sejujurnya sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini merupakan sumbangan yang sangat berguna bagi peneliti. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

**Sungai Penuh,.....2025**

**Hormat Saya,**

**AMRUSTIAN**

**NPM:2010402043**

## I. Profil Responden

**No. Responden:** .....

Pilihlah salah satu jawaban dibawah ini yang sesuai dengan kondisi Bapak/ Ibu/ Sdr/i dengan memberikan tanda checklist (√)

- a. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
- b. Usia Saat Ini :  17-27 Tahun  
 28-38 Tahun  
 39-49 Tahun
- c. Unit Kerja :  Rektorat  LPM/LP2M  
 Fakultas/Prodi  SPI  
 Perpustakaan  TIPD

## II. PETUNJUK PENGISIAN:

- a) Bacalah baik-baik setiap pertanyaan yang kami ajukan dan jawablah seluruhnya dengan jujur.
- b) Berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Saudara anggap benar atau mendekati kebenarannya dengan memilih jawaban pada pilihan skala dibawah yang benar-benar menggambarkan keadaan diri anda.
- SS** = Jika sangat setuju dengan pertanyaan.
- S** = Jika setuju dengan pertanyaan.
- TS** = Jika tidak setuju dengan pertanyaan.
- STS** = Jika sangat tidak setuju dengan pertanyaan.

| No | Pernyataan          | SS | TS | TS | STS |
|----|---------------------|----|----|----|-----|
| 1. | Saya Menyukai Musik |    |    |    | X   |

Jawaban diatas menunjukkan bahwa anda menyukai Musik.

- c) Sebelumnya kami ucapkan terima kasih atas bantuan Saudara untuk mengisi angket ini.

## DAFTAR PERNYATAAN

| <b>A. Kinerja (Spesifik)</b>  |  | <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|-------------------------------|--|-----------|----------|-----------|------------|
| 1                             | Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya secara spesifik.   |           |          |           |            |
| 2                             | Target pekerjaan saya dijelaskan dengan jelas dan terukur.   |           |          |           |            |
| 3                             | Saya menerima instruksi kerja yang detail dan tidak ambigu.  |           |          |           |            |
| 4                             | Saya merasa bahwa kinerja saya sebagai tenaga kependidikan di IAIN Kerinci sudah optimal dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan  |           |          |           |            |
| <b>A. Kinerja (Terukur)</b>   |  |           |          |           |            |
| 5                             | Saya mengetahui jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu.   |           |          |           |            |
| 6                             | Pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan latar belakang pendidikan  |           |          |           |            |
| 7                             | Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan dokumen Tupoksi (Tugas Pokok & Fungsi)  |           |          |           |            |
| 8                             | Saya selalu menyusun rencana pembelajaran dengan matang, serta menggunakan berbagai metode dan media pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik mahasiswa di IAIN Kerinci |           |          |           |            |
| <b>A. Kinerja (Realistis)</b> |  |           |          |           |            |
| 9                             | Ada standar kinerja kuantitatif yang harus saya penuhi.  |           |          |           |            |
| 10                            | Hasil kerja saya dapat diukur dengan indikator yang jelas.   |           |          |           |            |
| 11                            | Kinerja Saya diukur melalui aplikasi online yang terdokumentasi  |           |          |           |            |
| 12                            | Saya menetapkan tujuan pembelajaran yang   |           |          |           |            |

|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
|  | realistis dan dapat dicapai oleh mahasiswa sesuai dengan tingkat pemahaman dan kemampuan mereka, serta sumber daya yang tersedia di IAIN Kerinci.   |  |  |  |  |
| <b>A. Kinerja (Memiliki Batas Waktu Pencapaian)</b>                        |   |  |  |  |  |
| 13   | Setiap tugas yang diberikan kepada saya memiliki tenggat waktu yang jelas.  |  |  |  |  |
| 14   | Saya memahami prioritas tugas berdasarkan batas waktu yang telah ditentukan.  |  |  |  |  |
| 15   | Batas waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas dinyatakan secara spesifik.  |  |  |  |  |
| 16   | Saya selalu menetapkan batas waktu yang jelas untuk pencapaian tujuan pembelajaran, baik itu dalam hal penyelesaian tugas maupun evaluasi hasil belajar mahasiswa, agar proses pengajaran lebih terstruktur dan terukur                           |  |  |  |  |
| <b>A. Kinerja (Menyesuaikan Kondisi Internal dan Eksternal Organisasi)</b> |   |  |  |  |  |
| 17   | Saya menyesuaikan cara kerja sesuai perubahan kebijakan internal organisasi.  |  |  |  |  |
| 18   | Saya mampu beradaptasi dengan perubahan struktur organisasi.  |  |  |  |  |
| 19   | Saya memperhatikan perkembangan teknologi eksternal dalam mendukung pekerjaan saya.   |  |  |  |  |
| 20   | Saya selalu berusaha menyesuaikan metode dan strategi pengajaran saya dengan kondisi internal dan eksternal yang ada di IAIN Kerinci, seperti perkembangan kurikulum, kebutuhan mahasiswa, serta tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan. |  |  |  |  |

Sumber: Mangkunegara (2017) dimodifikasi

| <b>B. Gaji (Kesesuaian antara Gaji dan Tugas/Jabatan)</b>      |  | <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|--|--|-----------|----------|-----------|------------|
| 1  | Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang saya emban.   |           |          |           |            |
| 2  | Tanggung jawab dalam jabatan saya sudah sebanding dengan jumlah gaji yang diberikan.   |           |          |           |            |
| 3  | Saya merasa dihargai secara finansial atas pekerjaan yang saya lakukan.  |           |          |           |            |
| 4  | Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab yang saya emban dalam jabatan saya sebagai tenaga kependidikan di IAIN Kerinci  |           |          |           |            |
| <b>B. Gaji (Kesesuaian dengan keterampilan dan pengalaman)</b> |  |           |          |           |            |
| 5  | Gaji yang saya terima mencerminkan keterampilan profesional yang saya miliki.  |           |          |           |            |
| 6  | Pengalaman kerja saya dihargai secara finansial oleh organisasi.   |           |          |           |            |
| 7  | Gaji saya meningkat seiring bertambahnya keterampilan dan pengalaman kerja.  |           |          |           |            |
| 8  | Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat keterampilan dan pengalaman yang saya miliki sebagai tenaga kependidikan di IAIN Kerinci   |           |          |           |            |
| <b>B. Gaji (Kesesuaian dengan Kinerja/Performance)</b>         |  |           |          |           |            |
| 9  | Sistem penggajian di tempat kerja saya mempertimbangkan kontribusi kinerja individu.   |           |          |           |            |
| 10   | Evaluasi kinerja berpengaruh terhadap perubahan gaji saya.   |           |          |           |            |
| 11   | Setiap peningkatan kinerja saya berhubungan dengan insentif atau kenaikan gaji.  |           |          |           |            |
| 12   | Saya merasa bahwa gaji yang saya terima mencerminkan kinerja saya sebagai tenaga kependidikan di IAIN Kerinci, berdasarkan hasil dan kontribusi yang saya berikan dalam proses pengajaran dan pengembangan |           |          |           |            |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  | pendidikan   |  |  |  |  |
| <b>B. Gaji (Kesesuaian dengan gaji di pasar kerja)</b> |  |  |  |  |  |
| 13   | Organisasi melakukan penyesuaian gaji secara berkala mengikuti perubahan pasar tenaga kerja.   |  |  |  |  |
| 14   | Gaji saya sudah setara dengan standar yang berlaku untuk jabatan saya di industri saat ini.  |  |  |  |  |
| 15   | Saya merasa tidak perlu berpindah kerja hanya karena alasan gaji yang lebih tinggi di tempat lain.   |  |  |  |  |
| 16   | Saya merasa bahwa gaji yang saya terima sebagai tenaga kependidikan di IAIN Kerinci sesuai dengan gaji yang umumnya diterima oleh tenaga kependidikan dengan kualifikasi dan jabatan yang serupa di pasar kerja. |  |  |  |  |
| <b>B. Gaji (Keadilan dalam pembayaran gaji)</b>        |  |  |  |  |  |
| 17   | Gaji yang saya terima adil jika dibandingkan dengan tanggung jawab dan kontribusi saya terhadap organisasi.  |  |  |  |  |
| 18   | Saya merasa bahwa sistem penggajian di organisasi ini diterapkan secara konsisten dan tidak diskriminatif.   |  |  |  |  |
| 19   | Gaji saya layak jika dibandingkan dengan rekan kerja yang memiliki peran, kinerja, dan pengalaman serupa.  |  |  |  |  |
| 20   | Saya merasa bahwa pembayaran gaji yang saya terima di IAIN Kerinci dilakukan secara adil, dengan mempertimbangkan beban kerja, kinerja, dan kontribusi yang saya berikan dalam pengajaran dan kegiatan akademik  |  |  |  |  |
| <b>B. Gaji (Tunjangan dan Fasilitas Lain)</b>          |  |  |  |  |  |
| 21   | Tunjangan yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan tambahan di luar gaji pokok  |  |  |  |  |
| 22   | Fasilitas yang disediakan oleh organisasi  |  |  |  |  |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
|    | (misalnya transportasi, asuransi) sesuai dengan kebutuhan saya.  |  |  |  |  |
| 23 | Tunjangan dan fasilitas lain yang saya terima meningkatkan kenyamanan dan kepuasan saya dalam bekerja.   |  |  |  |  |
| 24 | Saya merasa bahwa tunjangan dan fasilitas lain yang saya terima sebagai tenaga kependidikan di IAIN Kerinci cukup mendukung kebutuhan saya dalam menjalankan tugas sebagai pengajar dan meningkatkan kesejahteraan saya secara keseluruhan |  |  |  |  |

Sumber: Hasibuan (2016) dimodifikasi.

| <b>C. Lingkungan Kerja (Kondisi Fisik Lingkungan Kerja)</b> |  | <b>SS</b> | <b>S</b> | <b>TS</b> | <b>STS</b> |
|---|--|-----------|----------|-----------|------------|
| 1   | Kondisi fisik ruang kerja saya mendukung kenyamanan dan produktivitas saya   |           |          |           |            |
| 2   | Fasilitas fisik seperti penerangan, suhu, dan kebersihan ruang kerja sudah memadai.  |           |          |           |            |
| 3   | Lingkungan kerja saya bebas dari gangguan fisik yang dapat mengurangi konsentrasi dan kinerja.   |           |          |           |            |
| 4   | Saya merasa bahwa kondisi fisik lingkungan kerja di IAIN Kerinci, seperti ruang kelas, fasilitas penunjang, dan kebersihan, mendukung kenyamanan dan efektivitas saya dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga kependidikan |           |          |           |            |
| <b>C. Lingkungan Kerja (Hubungan sosial antar karyawan)</b> |  |           |          |           |            |
| 5   | Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja di tim saya.   |           |          |           |            |
| 6   | Hubungan antar karyawan di tempat kerja saya bersifat saling mendukung dan kooperatif.   |           |          |           |            |
| 7   | Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik, yang memudahkan kolaborasi dalam   |           |          |           |            |

|   |   |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|
|   | pekerjaan.  |  |  |  |  |
| 8   | Saya merasa bahwa hubungan sosial antara tenaga kependidikan dan staf lainnya di IAIN Kerinci berjalan dengan baik, mendukung kerjasama yang produktif, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis                   |  |  |  |  |
| <b>C. Lingkungan Kerja (Dukungan dari atasan dan rekan kerja)</b> |   |  |  |  |  |
| 9   | Atasan saya selalu memberikan dukungan yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan   |  |  |  |  |
| 10  | Rekan kerja saya sering membantu saya ketika saya mengalami kesulitan dalam pekerjaan.  |  |  |  |  |
| 11  | Saya merasa dihargai dan didukung oleh atasan dalam pengembangan karier saya.   |  |  |  |  |
| 12  | Saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan dan rekan kerja di IAIN Kerinci dalam melaksanakan tugas saya sebagai tenaga kependidikan, baik dalam bentuk motivasi, bimbingan, maupun kerjasama yang efektif |  |  |  |  |
| <b>C. Lingkungan Kerja (Budaya organisasi)</b>                    |   |  |  |  |  |
| 13  | Budaya organisasi di tempat kerja mendukung kolaborasi dan kerja tim  |  |  |  |  |
| 14  | Nilai-nilai dan norma yang ada di organisasi saya sesuai dengan prinsip yang saya anut.   |  |  |  |  |
| 15  | Saya merasa termotivasi dan terinspirasi oleh budaya organisasi tempat saya bekerja.  |  |  |  |  |
| 16  | Saya merasa bahwa budaya organisasi di IAIN Kerinci mendukung pengembangan profesional saya, mendorong keterbukaan, kolaborasi, dan inovasi dalam melaksanakan tugas sebagai tenaga kependidikan                        |  |  |  |  |
| <b>C. Lingkungan Kerja (Keamanan dan keselamatan kerja)</b>       |   |  |  |  |  |
| 17  | Tempat kerja saya dilengkapi dengan fasilitas keamanan yang memadai untuk melindungi karyawan   |  |  |  |  |

|  |   |  |  |  |  |
|--|---|--|--|--|--|
| 18   | Prosedur keselamatan kerja dijelaskan dengan jelas dan diterapkan di tempat kerja   |  |  |  |  |
| 19   | Saya merasa aman bekerja di tempat kerja ini, karena adanya perhatian terhadap keselamatan karyawan   |  |  |  |  |
| 20   | Saya merasa bahwa lingkungan kerja di IAIN Kerinci aman dan mendukung keselamatan, baik bagi saya sebagai tenaga kependidikan maupun bagi mahasiswa, dengan adanya prosedur keselamatan yang jelas dan fasilitas yang memadai   |  |  |  |  |
| <b>C. Lingkungan Kerja (Keadilan Organisasi)</b> |   |  |  |  |  |
| 21   | Keputusan-keputusan yang diambil di organisasi ini selalu berdasarkan pada pertimbangan yang adil.  |  |  |  |  |
| 22   | Semua karyawan diperlakukan secara adil, tanpa adanya diskriminasi.   |  |  |  |  |
| 23   | Organisasi ini menerapkan kebijakan yang transparan dan adil dalam hal kompensasi dan promosi.  |  |  |  |  |
| 24   | Saya merasa bahwa keputusan-keputusan yang diambil oleh manajemen di IAIN Kerinci, baik yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kependidikan maupun kebijakan lainnya, dilakukan secara adil tanpa diskriminasi dan dengan mempertimbangkan kontribusi setiap individu |  |  |  |  |

Sumber: Robbins & Judge (2017) dimodifikasi

Sungai Penuh, Januari

2025

**Validator,**

.....

Lampiran 2: Tabulasi Data Penelitian

Variabel Y (Kinerja)

| Res | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | Y19 | Y20 | Total Y |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| 1   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 79      |
| 2   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 80      |
| 3   | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 69      |
| 4   | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 71      |
| 5   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 72      |
| 6   | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 71      |
| 7   | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 66      |
| 8   | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 72      |
| 9   | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 66      |
| 10  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 62      |
| 11  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 65      |
| 12  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 67      |
| 13  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 70      |
| 14  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 60      |
| 15  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 69      |
| 16  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 2  | 2  | 2  | 2  | 2   | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 54      |
| 17  | 3  | 2  | 2  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 57      |
| 18  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 67      |
| 19  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 64      |
| 20  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 60      |
| 21  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 60      |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 65 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 69 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 75 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 69 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 64 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 73 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 42 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 63 |
| 43 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 64 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 46 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 64 |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 59 |
| 48 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 67 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 75 |
| 51 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| 52 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 70 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 75 |
| 54 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 |
| 55 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 75 |
| 56 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 70 |
| 57 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 72 |
| 58 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 71 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 69 |
| 60 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 70 |
| 61 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 72 |
| 62 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 63 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 73 |
| 64 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 65 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 75 |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 74 |
| 68 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 74 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 60 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |

|       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |   |    |
|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---|----|
| 72    | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3 | 60 |
| 73    | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3 | 70 |
| 74    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4 | 80 |
| 75    | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3 | 60 |
| 76    | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4 | 71 |
| 77    | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3 | 60 |
| 78    | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3 | 72 |
| 79    | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3 | 74 |
| 80    | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3 | 64 |
| 81    | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4 | 69 |
| 82    | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3 | 67 |
| 83    | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4 | 80 |
| 84    | 4   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3 | 71 |
| 85    | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 4 | 70 |
| total | 285 | 287 | 286 | 290 | 283 | 285 | 293 | 287 | 290 | 291 | 289 | 289 | 291 | 292 | 287 | 287 | 296 | 293 | 286 | 274 |   |    |

Variabel X1 (Gaji)

| Res | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1.14 | X1.15 | X1.16 | X1.17 | X1.18 | X1.19 | X1.20 | X1.21 | X1.22 | X1.23 | X1.24 | Total Y |
|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 1   | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 95      |
| 2   | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 4     | 95      |
| 3   | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 78      |
| 4   | 4    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 78      |
| 5   | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 4     | 75      |
| 6   | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 77      |
| 7   | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 74      |
| 8   | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 72      |
| 9   | 3    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 79      |
| 10  | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 69      |
| 11  | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 78      |
| 12  | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 77      |
| 13  | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 76      |
| 14  | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 2     | 2     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 68      |
| 15  | 3    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 4     | 4     | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 3     | 86      |
| 16  | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 3    | 2    | 2    | 2    | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 2     | 3     | 2     | 2     | 2     | 3     | 54      |
| 17  | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2     | 2     | 2     | 3     | 3     | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 2     | 52      |
| 18  | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 3     | 77      |
| 19  | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4     | 4     | 3     | 77      |
| 20  | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 72      |
| 21  | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 72      |
| 22  | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 74      |

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 80 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 74 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 75 |
| 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 96 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 96 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 73 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 73 |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 74 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 73 |
| 37 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 73 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 39 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 78 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 73 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 42 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 74 |
| 43 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 76 |
| 44 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 75 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 73 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 74 |
| 47 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 78 |

K E R I N C I

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 48 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 73 |
| 49 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 75 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 83 |
| 51 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 83 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 77 |
| 53 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 81 |
| 54 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 87 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 83 |
| 56 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 82 |
| 57 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 82 |
| 58 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 77 |
| 59 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 83 |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 90 |
| 62 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 90 |
| 63 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 83 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 89 |
| 65 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 88 |
| 66 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| 67 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 89 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 86 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 96 |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |

K E R I N C I

|           |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |    |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|
| 73        | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 55 |
| 74        | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 96 |
| 75        | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 72 |
| 76        | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 72 |
| 77        | 2   | 2   | 3   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 2   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 2   | 3   | 2   | 3   | 3   | 3   | 3   | 57 |
| 78        | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 84 |
| 79        | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 83 |
| 80        | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 72 |
| 81        | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 86 |
| 82        | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 84 |
| 83        | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 72 |
| 84        | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 3   | 84 |
| 85        | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 3   | 4   | 3   | 4   | 3   | 4   | 4   | 3   | 4   | 3   | 77  |    |
| tota<br>l | 295 | 278 | 275 | 275 | 275 | 277 | 270 | 275 | 273 | 278 | 275 | 270 | 269 | 267 | 268 | 265 | 274 | 272 | 277 | 275 | 275 | 277 | 275 | 268 |    |



|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 23 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 75 |    |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3  | 74 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 70 |    |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 78 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 96 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 96 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 71 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 72 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 72 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 73 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 73 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 73 |
| 35 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 73 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 74 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 72 |
| 38 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 73 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 79 |
| 40 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 72 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 74 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 77 |
| 43 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 77 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 74 |
| 45 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 71 |
| 46 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 74 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 76 |

K E R I N C I

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 48 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 85 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 77 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 83 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| 52 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 89 |
| 53 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 83 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 88 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 88 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 84 |
| 57 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 86 |
| 58 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 86 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 90 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 85 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 84 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 84 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 84 |
| 64 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 81 |
| 65 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 85 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 92 |
| 67 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 90 |
| 68 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 79 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 96 |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 73 |

K E R I N C I

|           |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |         |    |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----|
| 73        | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 96 |
| 74        | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 76 |
| 75        | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 72 |
| 76        | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 96 |
| 77        | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 96 |
| 78        | 4       | 4       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       | 84 |
| 79        | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 89 |
| 80        | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 72 |
| 81        | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 86 |
| 82        | 4       | 3       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 86      |    |
| 83        | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 96 |
| 84        | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 87 |
| 85        | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 4       | 2       | 4       | 4       | 3       | 4       | 4       | 3       | 3       | 3       | 4       | 4       | 4       | 4       | 3       | 3       | 3       | 86 |
| to<br>tal | 30<br>2 | 28<br>2 | 27<br>7 | 27<br>8 | 28<br>7 | 28<br>9 | 28<br>5 | 28<br>0 | 27<br>7 | 28<br>5 | 28<br>7 | 28<br>2 | 28<br>1 | 28<br>4 | 28<br>3 | 28<br>1 | 27<br>5 | 27<br>8 | 28<br>1 | 28<br>4 | 28<br>0 | 28<br>8 | 28<br>5 | 27<br>4 |    |

Lampiran 3: Analisis Regresi

**Regression**

| Notes                         |   |   |
|-------------------------------|---|---|
| Output Created                |   | 15-JUN-2025 10:54:28  |
| Comments                      |   |   |
|                               | Data  | C:\Users\LENOVO\OneDrive\Documents\data amrustian.sav   |
|                               | Active Dataset                                | DataSet1  |
| Input                         | Filter  | <none>  |
|                               | Weight  | <none>  |
|                               | Split File                                    | <none>  |
|                               | N of Rows in Working Data File                | 85  |
| Missing Value Handling        | Definition of Missing                         | User-defined missing values are treated as missing.   |
|                               | Cases Used                                    | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.   |
| Syntax                        |   | REGRESSION<br>/MISSING LISTWISE<br>/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA<br>COLLIN TOL ZPP<br>/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)<br>/NOORIGIN<br>/DEPENDENT Total_Y<br>/METHOD=ENTER Total_X1 Total_X2<br>/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)<br>/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID)<br>NORMPROB(ZRESID)<br>/SAVE RESID. |
|                               | Processor Time                                | 00:00:00,52   |
|                               | Elapsed Time                                  | 00:00:00,83   |
| Resources                     | Memory Required                               | 3020 bytes  |
|                               | Additional Memory Required for Residual Plots | 904 bytes   |
| Variables Created or Modified | RES_2   | Unstandardized Residual   |

[DataSet1] C:\Users\LENOVO\OneDrive\Documents\data amrustian.sav

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

| Model | Variables Entered                  | Variables Removed | Method |
|-------|------------------------------------|-------------------|--------|
| 1     | Total_X2,<br>Total_X1 <sup>b</sup> | .                 | Enter  |

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .703 <sup>a</sup> | .494     | .482              | 4.60009                    |

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 1695.568       | 2  | 847.784     | 40.064 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 1735.185       | 82 | 21.161      |        |                   |
|       | Total      | 3430.753       | 84 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Total\_Y

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

#### Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t | Sig.  | Correlations |         |      | Collinearity Statistics |     |  |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|-------|--------------|---------|------|-------------------------|-----|--|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |   |       | Zero-order   | Partial | Part | Tolerance               | VIF |  |
| 1     | (Constant)                  | 20.804     | 5.273                     |   | 3.945 | .000         |         |      |                         |     |  |

|          |      |      |      |       |      |      |      |      |      |       |
|----------|------|------|------|-------|------|------|------|------|------|-------|
| Total_X1 | .225 | .063 | .327 | 3.575 | .001 | .572 | .367 | .281 | .737 | 1.357 |
| Total_X2 | .370 | .071 | .477 | 5.211 | .000 | .644 | .499 | .409 | .737 | 1.357 |

a. Dependent Variable: Total\_Y

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions |          |          |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|----------|----------|
|       |           |            |                 | (Constant)           | Total_X1 | Total_X2 |
| 1     | 1         | 2.988      | 1.000           | .00                  | .00      | .00      |
|       | 2         | .007       | 20.422          | .44                  | .88      | .04      |
|       | 3         | .005       | 24.384          | .56                  | .12      | .96      |

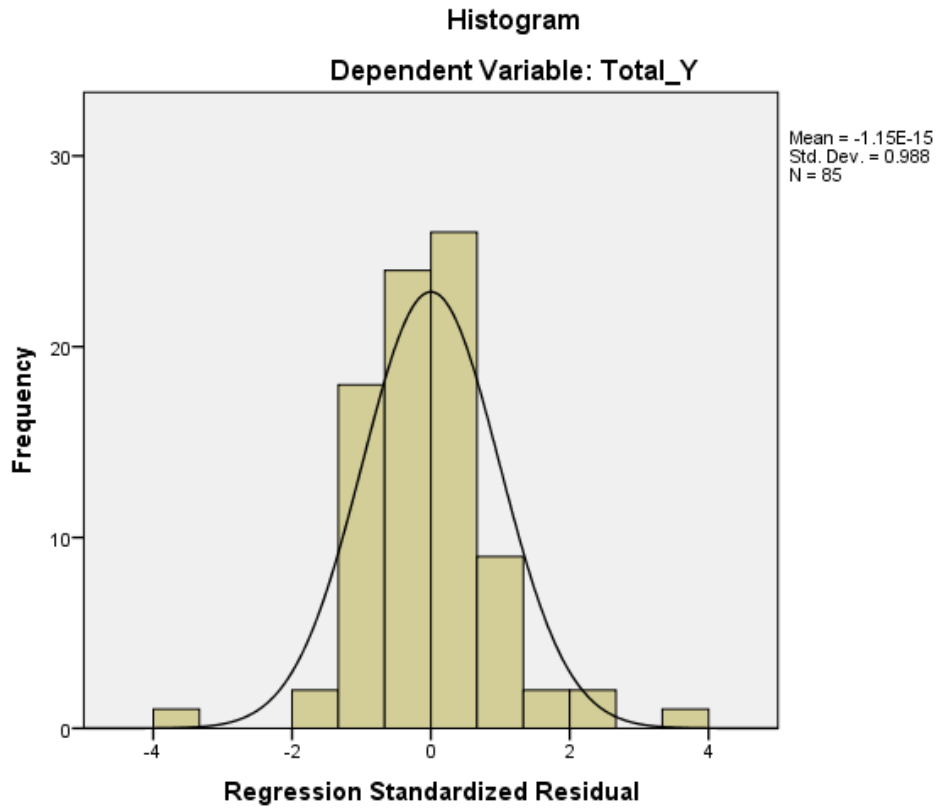
a. Dependent Variable: Total\_Y

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

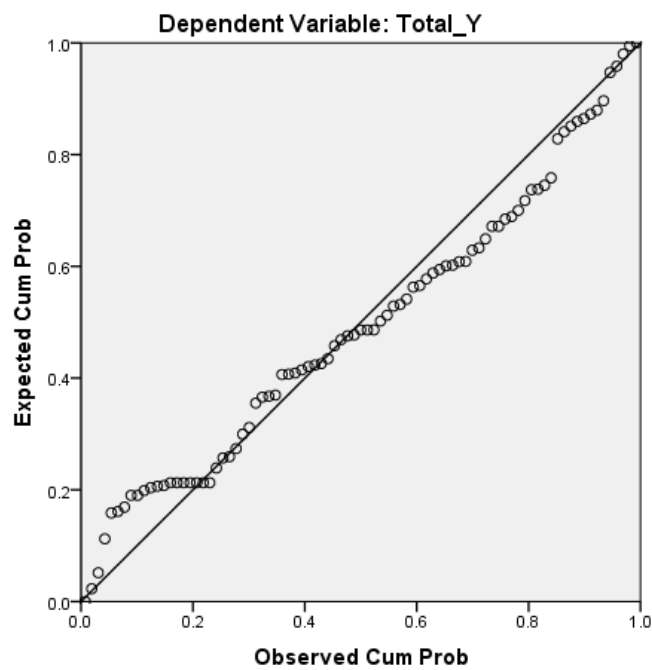
|                                   | Minimum   | Maximum  | Mean    | Std. Deviation | N  |
|-----------------------------------|-----------|----------|---------|----------------|----|
| Predicted Value                   | 57.7666   | 77.9542  | 67.7765 | 4.49281        | 85 |
| Std. Predicted Value              | -2.228    | 2.265    | .000    | 1.000          | 85 |
| Standard Error of Predicted Value | .504      | 2.284    | .796    | .340           | 85 |
| Adjusted Predicted Value          | 55.2159   | 79.3840  | 67.7730 | 4.57711        | 85 |
| Residual                          | -17.95421 | 17.10095 | .00000  | 4.54499        | 85 |
| Std. Residual                     | -3.903    | 3.718    | .000    | .988           | 85 |
| Stud. Residual                    | -4.055    | 3.999    | .000    | 1.025          | 85 |
| Deleted Residual                  | -19.38397 | 19.78408 | .00346  | 4.89978        | 85 |
| Stud. Deleted Residual            | -4.508    | 4.429    | .002    | 1.074          | 85 |
| Mahal. Distance                   | .021      | 19.714   | 1.976   | 3.329          | 85 |
| Cook's Distance                   | .000      | .836     | .028    | .115           | 85 |
| Centered Leverage Value           | .000      | .235     | .024    | .040           | 85 |

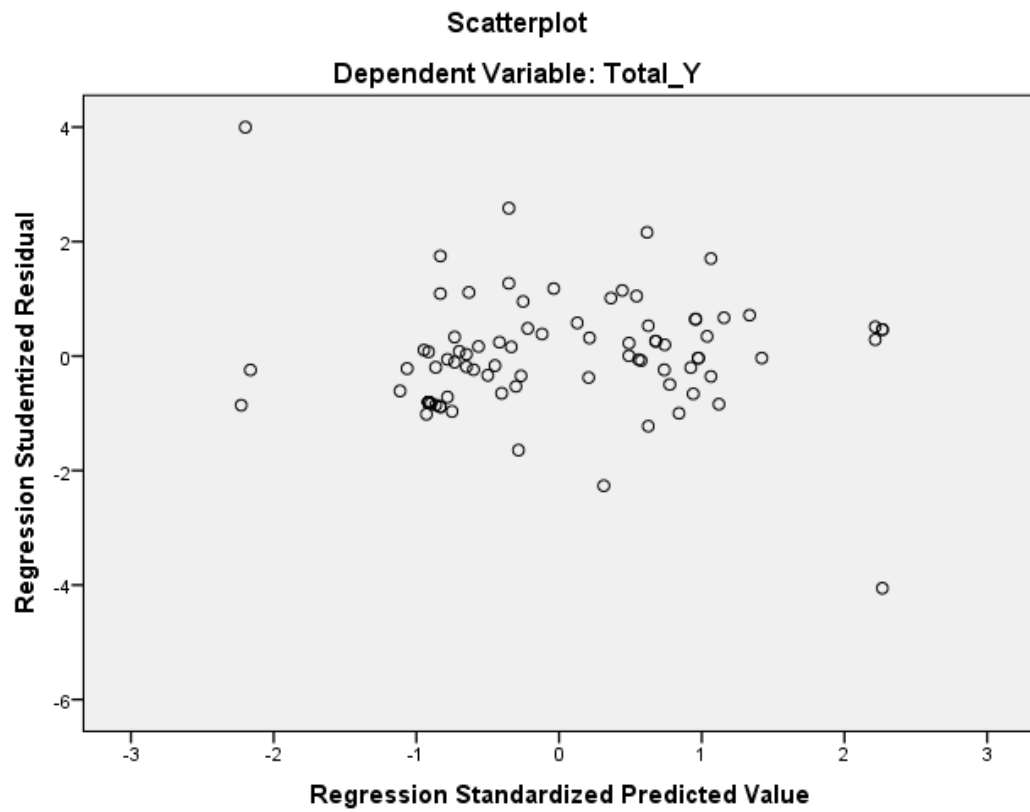
a. Dependent Variable: Total\_Y

## Charts










Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual













## Lampiran 4: Dokumentasi Google Form

9:48     73



←  Formulir tanpa judul - Googl...    
docs.google.com

Formulir tanpa judul

Pertanyaan Jawaban **85** Setelan

### ANGKET KUESIONER






**B** *I* U  

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh,  
Yang terhormat Bapak/Ibu Tenaga Kependidikan  
IAIN Kerinci,

Dengan hormat,  
Saya adalah mahasiswa dari Program Studi  
Ekonomi Syariah yang sedang menyusun skripsi  
dengan judul: **"Pengaruh Gaji dan Lingkungan  
Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di IAIN  
Kerinci."**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh  
mana pengaruh gaji dan lingkungan kerja  
terhadap kinerja Bapak/Ibu sebagai tenaga  
pendidik.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon  
kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu  
mengisi kuesioner ini secara jujur dan objektif.  
Data yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga  
kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk  
kenentingan penelitian akademik

  **Tt**   



### Formulir tanpa judul

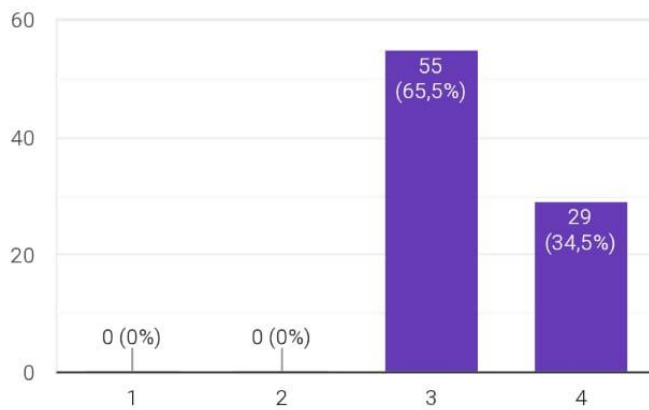
Pertanyaan Jawaban **85** Setelan

#### VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Saya memahami tugas dan tanggung jawab saya secara spesifik

Salin diagram

84 jawaban



Target pekerjaan saya dijelaskan dengan jelas dan terukur

Salin diagram

84 jawaban

60





NEGERI  
C I

