

**MOTIVASI KERJA DITINJAU BERDASARKAN
LINGKUNGAN KERJA PADA GURU SLTA
DI ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

**MELDA YENNI PURNAMA
NIM. 150901100**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh


**MELDA YENNI PURNAMA
NIM . 150901100**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


**Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197609122006041001**


**Fatmawati., S.Psi., B.Psych (Hons)., M.Sc
NIP. 199002022019032022**

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

**MOTIVASI KERJA DITINJAU BERDASARKAN LINGKUNGAN KERJA
PADA GURU SLTA DI ACEH BARAT DAYA**

SKRIPSI

**Telah Dinilai oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus serta Disahkan sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

MELDA YENNI PURNAMA

NIM. 150901100

Pada Hari/Tanggal

Jumat, 30 Juli 2021 M


di

**Darussalam – Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah**

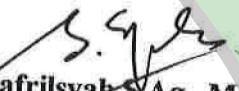
Ketua,


Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog
NIP. 197609122006041001

Sekretaris,


Fatmawati., S.Psi., BPsych (Hons), M.Sc
NIP. 199002022019032022

Anggota I,


Dr. Safrilsyah S.Ag., M.Si.
NIP. 1970042019970301001

Anggota II,


Harri Santoso., M.Psi., M.ED
NIDN. 1327058101

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry**


Dr. Salami., M.A.
NIP. 196512051992032003



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Nama : Melda Yenni Purnama

NIM : 150901100

Judul Skripsi : Motivasi Kerja ditinjau Berdasarkan Lingkungan Kerja pada Guru SLTA di Aceh Barat Daya.

Bersama ini peneliti menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 27 Juli 2021

Yang Menyatakan,



Melda Yenni Purnama
NIM. 150901100

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan menyebut nama Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, segala puji syukur saya panjatkan atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah-Nya kepada kita. Shalawat beserta salam juga kita sanjungkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Motivasi Kerja ditinjau Berdasarkan Lingkungan Kerja pada Guru SLTA di Aceh Barat Daya”. Penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat adanya do'a dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S. Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Pertama peneliti yang selalu setia dan sangat berjasa memotivasi dan membimbing peneliti hingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
3. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag. sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang membantu dalam administrasi mahasiswa.

4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan kerjasama, yang telah memberi dukungan dan mengurus administrasi mahasiswa.
5. Bapak Dr. Safrilsyah, M.Si selaku Ketua Program studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, Banda Aceh sekaligus sebagai penguji sidang yang telah memberikan masukan kepada penulis sehingga dapat membantu dalam penyempurnaan skripsi ini.
6. Ibu Fatmawati, S.Psi., B.Psych (Hons)., M.Sc selaku pembimbing kedua peneliti yang selalu setia dan telah banyak bejasa dan memberikan masukan kepada penulis sehingga dapat membantu dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Bapak Harri Santoso, S.Psi., M.Ed sebagai penguji sidang yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis sehingga dapat membantu dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah membantu, mendidik, dan mencurahkan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
9. Serta seluruh partisipan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

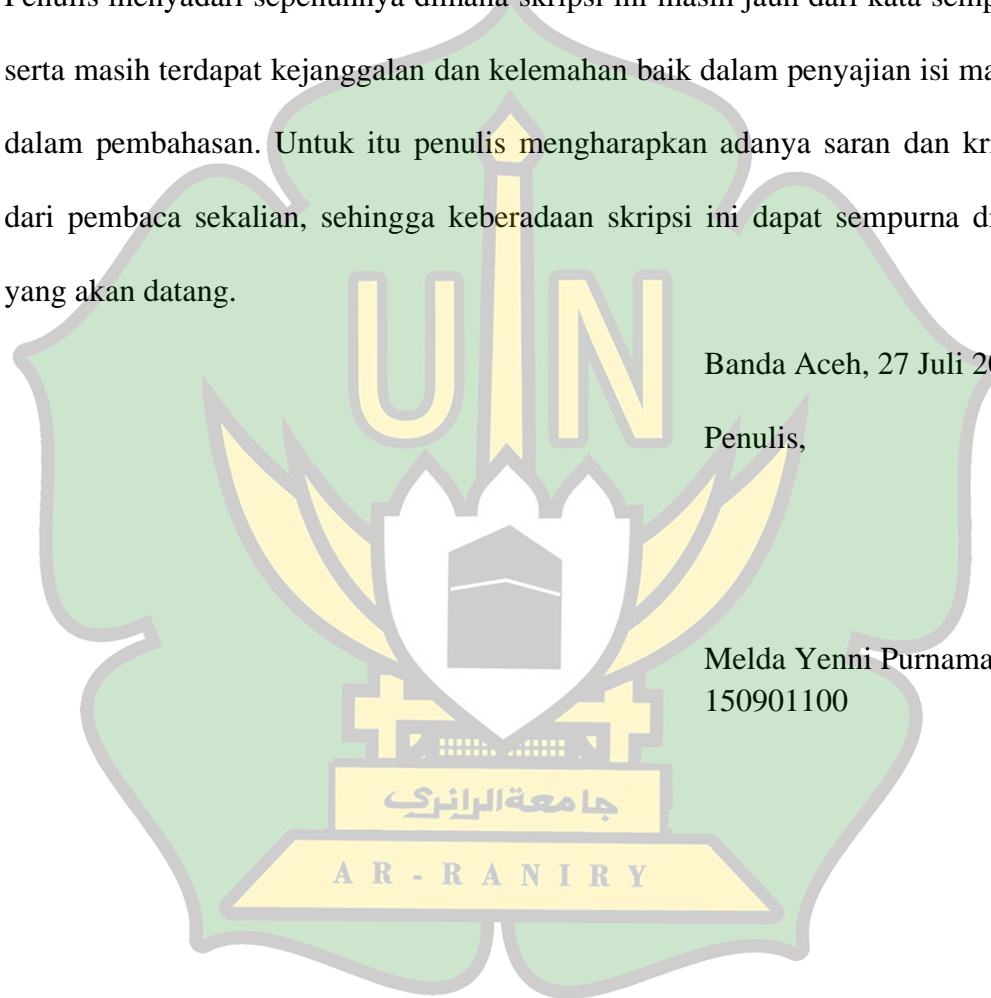
Ucapan terimakasih yang teristimewa penulis ucapkan kepada Ayah dan Mama tercinta yang selalu mendo'akan dan memberi dukungan baik moril maupun spiritual yang tiada hentinya sehingga cita-cita yang penulis harapkan dapat tercapai. Serta kepada adik tercinta penulis Wahyu Rahmat yang terus-

menerus selalu memberi dukungan dan motivasi agar penulis terus semangat mengerjakan penulisan skripsi ini hingga selesai. Serta yang terakhir, penulis ucapkan ribuan terimakasih kepada Calon Suami penulis Al-Hafidh yang dengan adanya, penulis menjadi semangat untuk terus mengejar cita-cita dan kebahagiaan. Penulis menyadari sepenuhnya dimana skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, serta masih terdapat kejanggalan dan kelemahan baik dalam penyajian isi maupun dalam pembahasan. Untuk itu penulis mengharapkan adanya saran dan kritikan dari pembaca sekalian, sehingga keberadaan skripsi ini dapat sempurna dimasa yang akan datang.

Banda Aceh, 27 Juli 2021

Penulis,

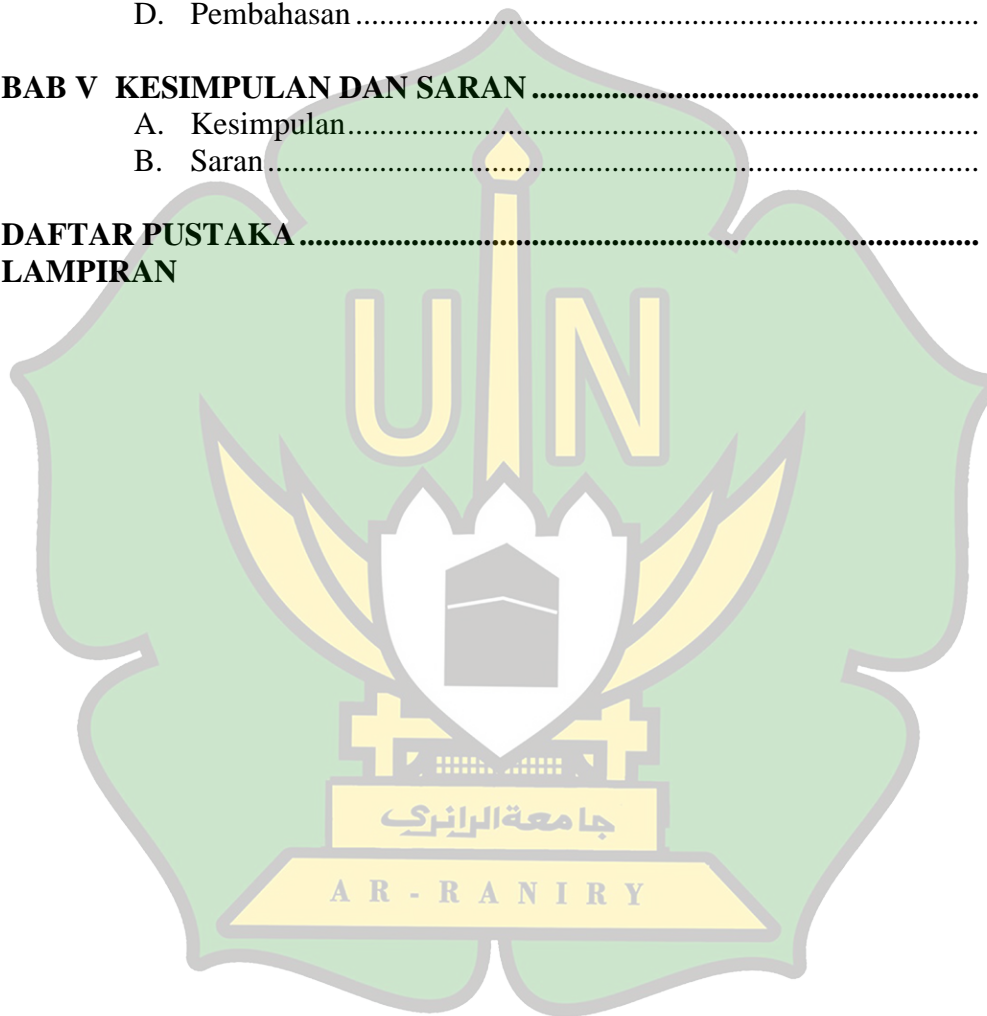
Melda Yenni Purnama
150901100



DAFTAR ISI

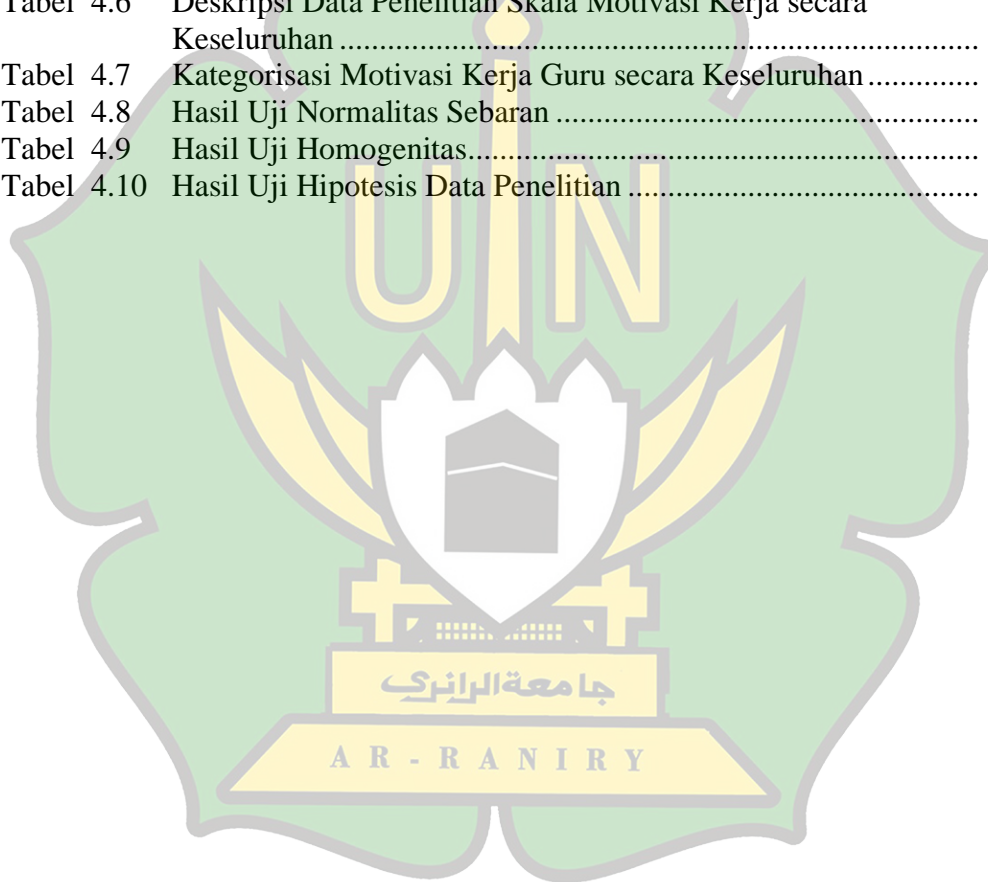
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Motivasi Kerja.....	11
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2. Aspek-Aspek Motivasi Kerja.....	12
3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	14
B. Lingkungan Kerja.....	16
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	16
2. Dimensi Lingkungan Kerja	18
3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	20
C. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Lingkungan Kerja...	22
D. Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan dan Metode Penelitian	25
B. Identifikasi Variabel Penelitian	25
C. Definisi Operasional	26
1. Motivasi Kerja	26
2. Lingkungan Kerja	26
D. Subjek Penelitian	26
1. Populasi	26
2. Sampel	27
E. Teknik Pengumpulan Data	28
F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur.....	30
1. Validitas.....	30
2. Reliabilitas	31

G. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data.....	31
1. Uji Prasyarat	31
2. Uji Hipotesis.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian.....	33
B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	34
C. Hasil Penelitian.....	39
D. Pembahasan	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	46
A. Kesimpulan.....	46
B. Saran.....	46
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Populasi Penelitian.....	27
Tabel 3.2	Sampel Penelitian	28
Tabel 3.3	Skor Aitem Skala Motivasi Kerja.....	30
Tabel 3.4	Kode Angket Lingkungan Kerja.....	30
Tabel 4.1	Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia	33
Tabel 4.2	Data Demografis Kategori Mata Pelajaran	34
Tabel 4.3	Koefisien CVR Motivasi Kerja.....	35
Tabel 4.4	Koefisien Daya Beda Aitem Motivasi Kerja.....	36
Tabel 4.5	<i>Blue print</i> Akhir Skala Motivasi Kerja	37
Tabel 4.6	Deskripsi Data Penelitian Skala Motivasi Kerja secara Keseluruhan	39
Tabel 4.7	Kategorisasi Motivasi Kerja Guru secara Keseluruhan	41
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas Sebaran	42
Tabel 4.9	Hasil Uji Homogenitas.....	42
Tabel 4.10	Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian	43



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 24



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Surat Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
Lampiran II	Kuesioner Penelitian
Lampiran III	Tabulasi Data Uji Coba Penelitian
Lampiran IV	Hasil Analisis Statistik Uji Coba Penelitian
Lampiran V	Tabulasi Data Penelitian
Lampiran VI	Hasil Analisis Statistik Data Penelitian



MOTIVASI KERJA DITINJAU BERDASARKAN LINGKUNGAN KERJA PADA GURU SLTA DI ACEH BARAT DAYA

ABSTRAK

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Selama proses mengajar, guru menghadapi lingkungan kerja yang berbeda sehingga berpengaruh pada motivasi kerja yang berbeda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan antara perbedaan motivasi kerja ditinjau berdasarkan lingkungan kerja antara guru SLTA di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dengan guru MA di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) di Kabupaten Aceh Barat Daya. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode komparasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* sebanyak 146 guru, 99 guru di bawah naungan Kemendikbud, dan 47 guru di bawah naungan Kemenag. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala Motivasi Kerja yang dibuat berdasarkan empat aspek yang dikemukakan oleh Uno (dalam Dwiyani & Sarino, 2018). Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan motivasi kerja ditinjau berdasarkan lingkungan kerja antara guru SLTA di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dengan guru MA di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) di Kabupaten Aceh Barat Daya, dengan dengan nilai $t = 10,344$ dan $p=0,000$ dimana nilai motivasi kerja Kemendikbud (Mean = 78,9; SD = 9) dan guru Kemenag (Mean = 58, SD = 15,3). Hasil ini menunjukkan terdapat perbedaan motivasi kerja di tinjau dari lingkungan kerja pada guru di bawah naungan Kemendikbud dan di bawah naungan Kemenag, Aceh Barat Daya. Artinya motivasi kerja pada guru SLTA di bawah naungan Kemendikbud cenderung lebih tinggi dibandingkan guru MA di bawah naungan Kemenag.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kemendikbud, Kemenag.

AR - RANIRY

**WORK MOTIVATION REVIEW BASED ON THE WORKING
ENVIRONMENT OF HIGH SCHOOL TEACHERS IN SOUTHWEST
ACEH**

ABSTRACT

Teachers are positions or professions that require special skills in their main tasks such as educating, teaching, guiding, directing, training, assessing, and evaluating students. During the teaching process, teachers face different work environments so that they have different work motivations. This study aims to determine the difference between differences in work motivation in terms of the work environment between high school teachers under the auspices of the Ministry of Education and Culture (Kemendikbud) and MA teachers under the auspices of the Ministry of Religion (Kemenag) in Aceh Barat Daya District. This research is a quantitative research type with a comparative method. Sampling was carried out using a simple random sampling technique of 146 teachers, 99 teachers under the auspices of the Ministry of Education and Culture, and 47 teachers under the auspices of the Ministry of Religion. The data collection in this study used the Work Motivation scale which was made based on the four aspects proposed by Uno (in Dwiyani & Sarino, 2018). The results showed that there were differences in work motivation based on the work environment between high school teachers under the auspices of the Ministry of Education and Culture (Kemendikbud) and MA teachers under the auspices of the Ministry of Religion (Kemenag) in Aceh Barat Daya District, with a value of $t = 10.344$ and $p = 0.000$ where the value of work motivation is Kemendikbud (Mean = 78.9; SD = 9) and MoRA teachers (Mean = 58, SD = 15.3). These results indicate that there are differences in work motivation in terms of the work environment for teachers under the auspices of the Ministry of Education and Culture and under the auspices of the Ministry of Religion, Southwest Aceh. This means that the work motivation of high school teachers under the auspices of the Ministry of Education and Culture tends to be higher than that of MA teachers under the auspices of the Ministry of Religion.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Ministry of Education and Culture, Ministry of Religion.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Secara etimologis guru sering disebut sebagai pendidik (Rochman dan Gunawan dalam Octavia, 2020). Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik (Imran dalam Abdillah, 2020). Senada dengan pendapat tersebut, Nurhening (dalam Abdillah, 2020) juga menambahkan, guru merupakan pemeran utama dalam proses *transfer of knowledge* yang mempunyai peran yang amat strategis dalam proses pembelajaran.

Sementara menurut Undang-Undang No 14 Tahun 2005, yang telah diperbaharui pada tahun 2012, menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Beberapa tugas guru sebagai tenaga pengajar, diantaranya: (1) Tugas guru sebagai profesi meliputi: mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa, (2) Tugas guru dalam bidang kemanusiaan, yaitu guru harus menjadikan dirinya sebagai orang tua

kedua dengan menarik simpati siswanya, dan (3) Tugas guru dalam masyarakat yaitu mencerdaskan bangsa menuju pembentukan karakter berdasarkan Pancasila (Usman dalam Abas, 2017).

Secara historis, pengajar baik guru maupun dosen di Indonesia tidak lepas dari sistem pendidikan yang diterapkan dari masa ke masa. Di setiap masanya diterapkan kebijakan dan manajemen pendidikan yang beragam, yang bertujuan mengembangkan pendidikan yang lebih kompetitif dan unggul. Berdasarkan jenis pendidikan, secara umum pendidik di Indonesia dibedakan ke dalam pendidikan umum dan pendidikan agama. Kedua jenis pendidikan tersebut berada di bawah naungan kementerian yang berbeda. Pendidikan umum berada di bawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dan Kementerian Pendidikan Tinggi Riset dan Teknologi (Kemendikbud), sedangkan Kementerian Agama berada di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag), (Kholik dan Anwari, 2020).

Dalam upaya peningkatan kesejahteraan manusia, dimanapun guru bekerja, tugas utama yang harus dijalankan oleh setiap guru adalah meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga peserta didik dapat menyerap setiap ilmu dengan baik. Motivasi kerja merupakan sebuah proses yang melibatkan intensitas (*intensity*), arahan (*direction*), dan persistensi (*persistence*) usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam pekerjaan (Tama & Hardiningtyas, 2017).

Beberapa fungsi motivasi, yaitu mendorong manusia untuk berbuat, menentukan arah perbuatan, dan menyeleksi perbuatan. Dengan begitu perbuatan-perbuatan apa yang dikerjakan akan sesuai guna mencapai tujuan, dengan

menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut (Sardiman dalam Sitorus, 2020).

Namun, pada saat ini guru sebagai tenaga pengajar masih banyak yang belum bisa memberikan hasil kinerjanya dengan baik dikarenakan motivasi kerja yang semakin berkurang. Hal tersebut diketahui berdasarkan berita yang dilansir di laman detiknews yang menyebutkan bahwa terdapat 2.357 Aparatur Sipil Negara baik pada sektor keguruan maupun non-keguruan diberhentikan secara tidak hormat sepanjang tahun 2018. Hal tersebut menunjukkan bahwa banyak pekerja yang tidak menjalankan tugasnya dengan baik (Andayani, 2018).

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada tanggal 20 Maret 2021, peneliti menemukan kurangnya motivasi guru dalam bekerja juga terjadi pada guru-guru di Kabupaten Aceh Barat Daya khususnya guru Sekolah Menengah Atas atau Madrasah Aliyah atau sederajat. Sekolah Menengah Atas (SMA) adalah jenjang pendidikan menengah pada pendidikan formal di Indonesia setelah lulus Sekolah Menengah Pertama (atau sederajat) yang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan (Kemendikbud), sedangkan Madrasah Aliyah (MA) adalah jenjang pendidikan menengah pada pendidikan berbasis agama yang berada di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag). Berdasarkan hasil observasi ditemukan bahwa, guru MA kurang semangat dalam mengajar siswa tampak dari suasana kelas yang tidak aktif serta kurangnya interaksi antar siswa dan guru. Sedangkan pada sekolah SMA, interaksi siswa dan guru sangat aktif dan guru berperan aktif dalam mengajar di depan kelas.

Selanjutnya, peneliti melakukan telaah lebih mendalam yakni dengan wawancara di beberapa sekolah umum dan berbasis agama di Kabupaten Aceh Barat Daya. Wawancara dilakukan bersama 8 narasumber yang berprofesi sebagai guru. Berikut merupakan cuplikan wawancara yang dilakukan pada tanggal 20 Maret 2021.

Wawancara bersama guru Sekolah Menengah Atas (SMA):

Wawancara 1:

“...Sekolah saya ini teman sesama pengajar cukup baik, anak-anak juga baik, mereka rata-rata berprestasi. Saya senang ngajar di sini...” (Y, *Wawancara Personal, 20 Maret 2021*).

Wawancara 2:

“...Saya ngerasa nyaman-nyaman aja di sekolah ini, apalagi di sini difasilitasi, contohnya waktu mau bawa anak-anak lomba ke luar daerah, sekolah menyiapkan dana khusus untuk itu. Nah, dengan begitu baik siswa maupun guru jadi semakin semangat untuk terus mengejar prestasi...” (L, *Wawancara Personal, 20 Maret 2021*).

Wawancara 3:

“...Kepala sekolah saat ini sangat adil terhadap sesama guru, tidak membeda-bedakan, bijak dan ramah. Saya sebagai guru merasa dihargai di sini. Apalagi sesama temn saling mendukung, jadi tidak ada persaingan yang tidak sehat. Di situlah letak kesenangan saya, jadi dalam mengajar pun semangat...” (R, *Wawancara Personal, 20 Maret 2021*).

Wawancara 4:

“...Saya suka mengajar di sini karena menurut saya peraturan di sekolah ini diterapkan dengan baik. Siswa-siswa yang sekolah di sini juga rajin, semua aak senang belajar dan tidak susah di atur, apalagi mereka senang diajak berkarya. Anak-anak di sini sangat kreatif, saya jadi termotivasi untuk mengajar mereka jadi lebih baik lagi...” (R, *Wawancara Personal, 20 Maret 2021*).

Wawancara bersama guru Madrasah Aliyah (MA):

Wawancara 5:

“...Kerjaan di sekolah banyak sekali, pusing mikirin banyaknya tugas. Tuntutan peran guru di kelas yang harus kreatif, makin membuat saya merasa jenuh. Selain itu, kadang guru kurang di fasilitasi, misal mau ajak anak-anak lomba tapi dana harus cari sendiri, jadi semakin gak termotivasi lagi karena kurang fasilitas gitu...” (R, *Wawancara Personal*, 23 Maret 2021).

Wawancara 6:

“...Kalau masalah di sekolah lumayan banyak, paling sulit itu beban tugas mengajar yang kadang susah dicapai targetnya, Makin hari makin gak semangat mengajar, kadang gaji dirasa kurang, fasilitas gak memadai, yaa... mau gimana lagi tetap harus dijalani....” (K, *Wawancara Personal*, 23 Maret 2021).

Wawancara 7:

“...Saya kurang semangat ngajar di sekolah sekarang. Alasannya karena kondisi di tempat kerja kurang mendukung, rekan kerja gak seide, bentrok pendapat, persaingan yang ketat sesama rekan kerja. Rasanya masalahnya itu terus sehingga saya jadi malas berada di sekolah. Jadi tidak bersemangat dalam mengajar di kelas, masalah terlalu banyak, belum lagi beban tugas mengajar yang di emban harus dikerjakan dalam kondisi sekolah yang tidak nyaman. Itu semua rasanya membuat saya kurang motivasi dalam melaksanakan tugas....” (NI, *Wawancara Personal*, 23 Maret 2021).

Wawancara 8:

“...Saya tidak punya fasilitas pendukung saat kerja, apalagi usia sudah lanjut, kadang perlu dukungan dalam mengajar, misalnya ruang kelas yang nyaman, terang, suhu yang sejuk, karena di kelas kadang sangat panas, saya jadi malas mengajar di kelas....” (FH, *Wawancara Personal*, 23 Maret 2021).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa guru yang mengajar di SMA memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi disebabkan oleh fasilitas sekolah yang memadai, adanya pelayanan dari sekolah yang dapat

membantu pengajar, pemimpin yang adil dan bijaksana, rekan kerja yang saling mendukung, serta murid-murid yang mudah diatur dan berprestasi. Sedangkan guru yang bersekolah di MA, memiliki motivasi kerja yang cukup rendah karena adanya beberapa permasalahan diantaranya beberapa guru merasa kurang maksimal dalam bekerja, mudah lelah karena faktor usia yang semakin tinggi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, kurangnya fasilitas pendukung dalam mengajar, serta kurangnya motivasi dan semangat dalam mengajar. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan motivasi dalam bekerja pada guru dari dua lingkungan kerja yang berbeda tersebut.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi motivasi guru dalam mengajar, salah satunya adalah lingkungan kerja. Hal tersebut disebutkan oleh Darmadi (2018), bahwa setiap instansi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena sangat berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja. Lebih lanjut Reksodiprojo dan Gitosudarmo (dalam Darmadi, 2018) menyebutkan lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suasana gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan kerja.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, Andamdewi (2013) pernah melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja. Penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap kedua variabel tersebut, yang berarti semakin

baik lingkungan kerja maka semakin baik motivasi kerja, sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin buruk motivasi kerja.

Berdasarkan adanya teori dan permasalahan serta penelitian yang telah dilakukan terdahulu, serta adanya bukti berupa fakta di lapangan yang telah didapatkan peneliti, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang motivasi kerja, ditinjau berdasarkan lingkungan kerja antara guru SMA di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dengan guru MA di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) di Kabupaten Aceh Barat Daya.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah adalah “Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja ditinjau berdasarkan lingkungan kerja antara guru SLTA di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dengan guru MA di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) di Kabupaten Aceh Barat Daya?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja ditinjau berdasarkan lingkungan kerja antara guru SLTA di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dengan guru MA di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) di Kabupaten Aceh Barat Daya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, khususnya bagi para guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Madrasah Aliyah (MA) yang ada di Kabupaten Aceh Barat Daya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Psikologi, khususnya dalam bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini sangat bermanfaat untuk dapat dijadikan landasan untuk melanjutkan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan, yaitu variabel lingkungan kerja dengan motivasi kerja.

b. Bagi Guru

Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi para guru, khususnya bagi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Madrasah Aliyah (MA) yang ada di Kabupaten Aceh Barat Daya. Dengan adanya penelitian ini, guru diharapkan mendapatkan gambaran bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja.

c. Bagi Dinas Pendidikan Aceh Barat Daya

Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi para guru, khususnya bagi guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Madrasah Aliyah (MA) yang ada di Kabupaten Aceh Barat Daya. Dengan adanya penelitian ini, guru diharapkan

mendapatkan gambaran bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi kerja.

d. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi

Penelitian ini juga memberikan manfaat khususnya bagi Dinas Pendidikan Provinsi agar kiranya dapat menelaah lebih lanjut tentang kondisi lingkungan kerja pada guru sekolah yang berada di Provinsi Aceh, untuk meminimalisir ketidaknyamanan baik guru maupun siswa dalam proses pembelajaran.

e. Peneliti Selanjutnya

Adapun manfaat bagi peneliti selanjutnya adalah, diharapkan mampu menggali dan mengaitkan penelitiannya dengan menggunakan variabel lain, sehingga dapat memperluas aspek penelitian selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dimana penelitian terdahulu memiliki karakteristik yang relatif sama seperti tema, bentuk penelitian, dan kajian penelitian. Walaupun memiliki kemiripan karakteristik, terdapat pula perbedaan dalam hal pengambilan subjek, jumlah subjek, variabel penelitian, maupun metode analisis data yang digunakan.

Arif (2012) pernah melakukan penelitian dengan judul “Perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi”. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan mewakili *teller* dan *customer service*. *Design* penelitian menggunakan kuantitatif,

dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja antar karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Andamdewi (2013) selanjutnya pernah melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat”. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel.

Penelitian lain dilakukan oleh Melani (2017) dengan judul “Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat”. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 55 orang yang ditentukan dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel.

Dari hasil penelusuran yang dilakukan peneliti melalui media-media publikasi seperti buku, jurnal, dan internet diketahui bahwa belum ditemukan penelitian yang sama seperti yang dilakukan oleh peneliti terkait konteks penelitian tentang motivasi kerja ditinjau berdasarkan lingkungan kerja antara guru SMA di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dengan guru MA di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) di Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu (Uno, 2016). Definisi lain menyebutkan motivasi kerja adalah tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang yang mengejar suatu tujuan dan berkaitan dengan kepuasan kerja dan performan pekerjaan (Gomez dalam Lantara & Nusran, 2019). Selanjutnya, motivasi kerja adalah proses internal dalam diri manusia yang mengarahkan terciptanya perilaku yang bertujuan dalam kerja. Dalam hal ini, motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang karyawan untuk melakukan upaya-upaya mencapai kerja yang baik dalam lingkup perusahaan atau instansi (Hadi & Hanurawan, 2017).

Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang, yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*), (George & Jones, 2005).

Sedangkan Steers dan Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan. Perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh di atas, peneliti menyimpulkan pengertian motivasi kerja berdasarkan pendapat Uno (2016) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu.

2) Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Uno (dalam Dwiyani & Sarino, 2018) menyebutkan empat aspek motivasi kerja, yaitu:

a. Tanggung jawab guru dalam bekerja

Tanggung jawab ini tercermin bila seorang guru memiliki tanggung jawab dalam bekerja adalah pelaksanaan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas, dan sadar bahwa tugas-tugas merupakan bagian tak terpisahkan dari pekerjaan guru.

b. Prestasi yang dicapai

Hal yang dilihat dari tercapainya target adalah ketepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai. Maka dari itu dirumuskan indikator prestasi yang dicapai adalah dorongan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, mendapatkan umpan balik dari pekerjaan, dan mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan.

c. Pengembangan diri

Pengembangan diri menunjukkan bahwa guru memiliki jiwa yang mandiri dalam bekerja serta memiliki pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat menjadi motivator yang kuat bagi pengajar untuk bekerja lebih giat. Pada

indikator ini, hal yang termasuk di dalamnya yaitu dorongan untuk lebih maju mengungguli orang lain dan peningkatan keterampilan.

d. Kemandirian dalam bertindak

Kemandirian dalam bertindak mengindikasikan bahwa guru mandiri dalam bekerja dan menyukai adanya tantangan dalam melakukan pekerjaannya. Adanya rasa percaya diri pada pengajar dalam bertindak secara mandiri tanpa bantuan dari orang lain dengan kreatif dan penuh inisiatif serta mampu mempengaruhi lingkungan, terutama lingkungan sekolah.

Selanjutnya, Maslow (dalam, Silitonga, 2020, hlm. 31) menyebutkan 5 aspek motivasi kerja, yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan seorang akan makanan dan minuman, tempat tinggal, pakaian dan kebutuhan dasar lainnya.

b. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan keamanan yaitu, kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik, dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi. A R - R A N I R Y

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial yaitu, kebutuhan seseorang untuk diterima dalam kelompok, rasa memiliki, dan persahabatan.

d. **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan Penghargaan yaitu, kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan aktualisasi diri yaitu, kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah dikemukakan di atas, peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Uno (dalam Dwiyani & Sarino, 2018) sebagai landasan dalam pembuatan instrumen penelitian dalam penelitian ini, dikarenakan aspek tersebut dapat mengungkap motivasi kerja secara mendalam dari sudut pandang individual maupun organisasional.

3) **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2011) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu;

a. **Usia**

Hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.

b. Jenis kelamin

Hal ini karena jelas bahwa implikasi jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

c. Status perkawinan

Dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.

d. Jumlah tanggungan

Dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.

e. Masa kerja

Dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional, seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Semakin lama seseorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

Selanjutnya, Hong dan Amna (dalam Kristanti & Pangastuti, 2019) menekankan dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. Kultur organisasi,

Kultur organisasi termasuk seperti norma, nilai dan keyakinan bersama anggotanya dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi individu.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk seperti sikap, tindakan rekan dan penyelia, serta iklim kerja yang diciptakan di dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Selain itu terdapat beberapa faktor penting lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu: usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja, dan lingkungan kerja.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti dalam Surajiyo, Nasruddin & Paleni, 2020).

Lingkungan kerja atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Sedangkan Sedarmayanti mengartikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik

sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Schultz & Schultz dalam Silitonga, 2020, hlm. 54).

Berdasarkan beberapa pendapat tokoh di atas, peneliti menyimpulkan pengertian lingkungan kerja berdasarkan pendapat Sedarmayanti (dalam Surajiyo, Nasruddin & Paleni, 2020, hlm. 51) yang menyebutkan bahwa, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2. Aspek-Aspek Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (dalam Riyadi, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dua aspek penting, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dan kinerjanya baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua bagian, yaitu: lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (misalnya: komputer, meja, kursi, dan lain sebagainya), sedangkan lingkungan perantara yang mempengaruhi kondisi karyawan (misalnya: temperatur udara, pencahayaan, kebisingan, bau, dan warna ruangan).

b. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah keadaan yang terjadi dan berkaitan erat dengan hubungan kerja baik atasan maupun sesama rekan kerja.

Selanjutnya, Sopiah (dalam Riyadi, 2018) juga menyebutkan dua aspek lingkungan kerja, yaitu aspek lingkungan kerja internal dan aspek lingkungan kerja eksternal.

a. Lingkungan kerja internal

Lingkungan kerja internal adalah tempat kerja (fisik) seseorang di dalam organisasi, yang meliputi:

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan, yang berupa fasilitas kerja fisik yaitu: komputer, meja, kursi, lemari, dan peralatan kantor lainnya.

2) Lingkungan kerja psikis

Lingkungan yang tidak berhubungan langsung dengan karyawan berupa, temperatur atau suhu udara di ruang kerja, kebisingan di ruang kerja, bau dan warna ruangan, serta sistem keamanan kerja yang diterapkan.

b. Lingkungan kerja eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah tempat kerja (non-fisik) yang mempengaruhi kerja seseorang di dalam sebuah organisasi, yang meliputi, gaya kepemimpinan seorang pemimpin, suasana atau iklim kerja, budaya kerja, hubungan interpersonal (antar sesama) karyawan, hubungan atasan dengan bawahan, serta tersedianya fasilitas umum seperti tempat ibadah, tempat istirahat, dan lain sebagainya.

Berdasarkan aspek-aspek yang telah disebutkan di atas, peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (dalam Riyadi, 2018)

sebagai landasan pembuatan instrumen penelitian di dalam penelitian ini, karena aspek yang dikemukakan dapat menggali lingkungan kerja secara mendalam dari lingkungan kerja fisik maupun non-fisik.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (dalam, Riyadi, 2018) menguraikan beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

a. Penerangan cahaya

Penerangan cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.

b. Temperatur kerja

Temperatur kerja, guna untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. Kelembaban

Kelembaban di tempat kerja akan mempengaruhi keadaan tubuh pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan di tempat kerja, yaitu salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar dalam mengatasinya. Kebisingan dapat mengganggu kinerja seseorang, menimbulkan miskomunikasi bahkan pekerjaan menjadi tidak efisien.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah penerangan cahaya, temperatur kerja, kelembaban, dan kebisingan di tempat kerja.

4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Sekolah

a. Lingkungan Kerja Bidang Pendidikan di bawah Kementerian Pendidikan (Kemendikbud)

Kementerian Pendidikan (Kemendikbud) merupakan kementerian yang mendukung Visi dan Misi Presiden untuk mewujudkan Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya Pelajar Pancasila yang bernalar kritis, kreatif, mandiri, beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan berakhlak mulia, bergotong royong, dan berkebinekaan global (Kemendikbud.go.id, 2021).

Menindaklanjuti arahan Presiden Republik Indonesia Joko Widodo dan Wakil Presiden Republik Indonesia Ma'ruf Amin untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud) Nadiem Anwar Makarim, menetapkan empat program pokok kebijakan pendidikan "Merdeka Belajar". Program tersebut meliputi Ujian Sekolah Berstandar Nasional (USBN), Ujian Nasional (UN), Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), dan Peraturan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) Zonasi (Kemendikbud.go.id, 2021). Berikut ini adalah paparan tujuan dan sasaran Kementrian Pendidikan bagi sekolah pada tahun 2020-2024, yaitu:

1) Tujuan Kemendikbud di Bidang Pendidikan pada 2020-2024:

- a) Perluasan akses pendidikan bermutu bagi peserta didik yang berkeadilan dan inklusif.
 - b) Penguatan mutu dan relevansi pendidikan yang berpusat pada perkembangan peserta didik.
 - c) Pengembangan potensi peserta didik yang berkarakter.
 - d) Pelestarian dan pemajuan budaya, bahasa dan sastra serta pengarus-utamaannya dalam pendidikan.
 - e) Penguatan sistem tata kelola pendidikan dan kebudayaan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel
- 2) Sasaran Kemendikbud di Bidang Pendidikan pada 2020-2024:
- a) Meningkatnya pemerataan layanan pendidikan bermutu di seluruh jenjang.
 - b) Meningkatnya kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan di seluruh jenjang.
 - c) Menguatnya karakter peserta didik.
 - d) Meningkatnya pemajuan dan pelestarian bahasa dan kebudayaan.
 - e) Menguatnya tata kelola pendidikan dan kebudayaan yang partisipatif, transparan, dan akuntabel.
- b. Lingkungan Kerja Pendidikan di bawah Kementerian Agama (Kemenag)

Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas Kementerian Agama pertama kali disampaikan oleh Mr. Muhammad Yamin dalam Rapat Besar (Sidang) Badan Penyelidik Usaha-Usaha Persiapan Kemerdekaan Indonesia (BPUPKI), tanggal 11 Juli 1945. Dalam rapat tersebut Mr. Muhammad Yamin

mengusulkan diaakannya kementerian istimewa, yaitu yang berhubungan dengan Agama. Berikut ini adalah paparan tujuan dan sasaran Kementerian Agama bagi sekolah pada tahun 2020-2024, yaitu: (Kemenag.go.id, 2021).

1) Sasaran Kemenag pada 2021-2024:

- a) Peningkatan akses pendidikan yang setara bagi masyarakat tidak mampu terhadap pendidikan dasar-menengah (wajib belajar 12 tahun).
- b) Peningkatan akses pendidikan bagi seluruh lapisan masyarakat pada berbagai jenjang pendidikan.
- c) Penurunan tingkat kegagalan masyarakat dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar-menengah (wajib belajar 12 tahun).
- d) Peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan pada semua jenjang pendidikan.
- e) Peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan dalam melakukan proses mendidik yang profesional di seluruh satuan pendidikan.
- f) Peningkatan akses masyarakat terhadap penyelenggara pendidikan agama pada satuan pendidikan umum yang berkualitas.
- g) Peningkatan akses masyarakat terhadap pendidikan keagamaan yang berkualitas.

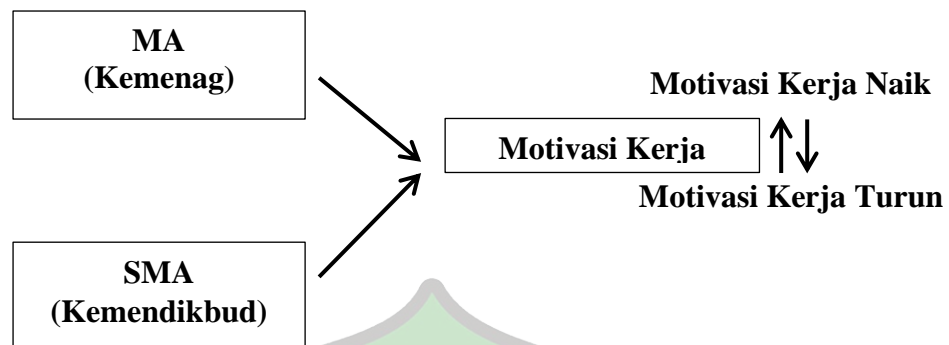
C. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Lingkungan Kerja

Motivasi kerja adalah proses internal dalam diri manusia yang mengarahkan terciptanya perilaku yang bertujuan dalam kerja. Dalam hal ini, motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang karyawan untuk melakukan

upaya-upaya mencapai kerja yang baik dalam lingkup perusahaan atau instansi (Hadi & Hanurawan, 2017).

Motivasi kerja pada individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja individu tersebut. Hal ini diketahui berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Andamdewi (2013) yang mengaitkan antara motivasi kerja dengan lingkungan pekerja pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel saling berpengaruh. Penelitiannya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan dampak kelelahan dan penurunan kreativitas pada karyawan.

Steers dan Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan. Perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan di dalam lingkungan kerja. Dengan demikian motivasi kerja pada karyawan atau pegawai bisa saja berbeda, hal tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Berdasarkan pendapat di atas, peneliti tertarik untuk melihat perbedaan motivasi kerja yang ditinjau berdasarkan lingkungan kerja antara guru SMA di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dengan guru MA di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) di Kabupaten Aceh Barat Daya. Berikut ini merupakan bagan kerangka konseptual pada penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan bagan kerangka konseptual di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat perbedaan antara motivasi kerja ditinjau berdasarkan lingkungan kerja antara guru SMA di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dengan guru MA di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) di Kabupaten Aceh Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode komparasi. Nazir (dalam Julianto, Darmawati, & Hidayati, 2018) mendefinisikan penelitian komparasi adalah sejenis penelitian deskriptif yang ingin mencari jawaban secara mendasar tentang sebab-akibat, dengan menganalisis faktor-faktor penyebab terjadinya ataupun munculnya suatu fenomena tertentu. Penelitian ini ingin menguji perbedaan antara motivasi kerja ditinjau dari lingkungan kerja pada guru SMA di bawah Kemendikbud dengan guru MA di bawah Kemenag Kabupaten Aceh Barat Daya.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (X) : Lingkungan Kerja.
 - a. SMA di bawah Kemendikbud.
 - b. MA di bawah Kemenag.
2. Variabel Bebas (Y) : Motivasi Kerja.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala motivasi kerja yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Uno (dalam Dwiyani & Sarino, 2018), yaitu: (1) Tanggung jawab guru dalam bekerja. (2) Prestasi yang dicapai. (3) Pengembangan diri. (4) Kemandirian dalam bertindak.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini berisi angket tentang lingkungan kerja dengan kode 1 untuk lingkungan kerja di bawah naungan Kemendikbud, dan kode 2 untuk lingkungan kerja di bawah naungan Kemenag.

D. Subjek Penelitian

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 (Sugiono, 2015). Berikut ini merupakan data sebaran populasi penelitian.

Tabel 3.1.

Populasi Penelitian

No.	Populasi	Jumlah Populasi Per Sekolah
1	SMA 1	39 Guru
2	SMA 2	34 Guru
3	SMA 3	30 Guru
4	SMA 4	25 Guru
5	SMA 5	26 Guru
6	SMA 6	20 Guru
7	SMA 7	21 Guru
8	SMA 8	10 Guru
9	SMA 9	16 Guru
10	SMA 10	18 Guru
11	SMA 11	15 Guru
12	SMA Harfa	10 Guru
13	SMA Unggul	11 Guru
14	MAN BLP	32 Guru
15	MAS Manggeng	7 Guru
16	MAS Kuala Batee	4 Guru
17	MAS Tangan-Tangan	4 Guru
Total		322 Guru

(Sumber: Kantor Kemendikbud & Kantor Kemenag Aceh Barat Daya).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015, hlm. 82). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA di bawah naungan Kemendikbud yang berjumlah sebanyak 99 guru, dan guru dari empat sekolah MA di bawah naungan Kemenag Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 47 guru. Secara keseluruhan total populasi dalam penelitian ini sebanyak 146 guru.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang paling sederhana, dimana penarikan sampel dapat dilakukan dengan mengundi, mengacak, dan lain sebagainya (Sugiyono,

2015). Peneliti selanjutnya hanya menggunakan empat sekolah SMA dan empat sekolah MA pada penelitian ini, dengan menggunakan sistem acak. SMA yang terpilih sebagai sampel pada penelitian ini adalah SMA 2, SMA 4, SMA 7, dan SMA 10. Sedangkan pada sekolah MA, peneliti menggunakan seluruh MA di Kabupaten Aceh Barat Daya sebagai sampel, yakni diantaranya MAN BLP, MAS Manggeng, MAS Kuala Batee, dan MAS Tangan-Tangan. Peneliti menggunakan ke delapan sekolah tersebut secara acak, namun tetap mewakili seluruh populasi karena sistem pengacakan sekolah dilakukan pada setiap daerah mulai dari Timur hingga Barat serta Selatan hingga Utara Kabupaten Aceh Barat Daya. Berikut penjelasan jumlah sampel pada penelitian ini.

Tabel 3.2.

Sampel Penelitian

No.	Instansi	Jumlah Guru Per Sekolah
SMA		
1	SMA 2	34 Guru
2	SMA 4	25 Guru
3	SMA 7	21 Guru
4	SMA 10	19 Guru
MA		
1	MAN BLP	32 Guru
2	MAS Manggeng	7 Guru
3	MAS Kuala Batee	4 Guru
4	MAS Tangan-Tangan	4 Guru
Total		146 Guru

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang bertujuan untuk melakukan pengukuran terhadap subjek.

1. Instrumen Penelitian

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang berbentuk skala *likert*. Skala *likert* adalah suatu skala psikometrik yang digunakan dalam kuesioner dan merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan dalam evaluasi suatu program atau kebijakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian ini terdapat satu skala dan satu angket yang digunakan untuk mengumpulkan data, yaitu skala motivasi kerja, dan angket lingkungan kerja. Skala motivasi kerja memiliki 4 alternatif jawaban. Pernyataan yang ada dalam skala terdiri dari aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah aitem yang mendukung secara positif terhadap satu pernyataan tertentu, sedangkan aitem *unfavorable* adalah aitem yang tidak mendukung secara positif terhadap satu pernyataan tertentu. Sedangkan angket lingkungan kerja merupakan angket yang berisi kode, yaitu kode 1 untuk lingkungan kerja di bawah naungan Kemendikbud, dan kode 2 untuk lingkungan kerja di bawah naungan Kemenag. Berikut adalah penjelasan skala dan angket yang digunakan dalam penelitian ini.

a. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek motivasi kerja yang dikemukakan oleh Uno (dalam Dwiyani & Sarino, 2018), yaitu: (1) Tanggung jawab guru dalam bekerja. (2) Prestasi yang dicapai. (3) Pengembangan diri. (4) Kemandirian dalam bertindak.

Berikut ini merupakan penjelasan skor aitem skala motivasi kerja.

Tabel 3.3.

Skor Aitem Skala Motivasi Kerja

Pernyataan	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

b. Angket Lingkungan Kerja

Angket ini berisi tentang lingkungan kerja sampel dalam penelitian ini. Kode 1 untuk lingkungan kerja di bawah naungan Kemendikbud, dan kode 2 untuk lingkungan kerja di bawah naungan Kemenag. Secara jelas penulis tuangkan dalam tabel berikut:

Tabel 3.4.

Kode Angket Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	Kode
Kemendikbud	1
Kemenag	2

F. Validitas dan Daya Beda Alat Ukur

1. Uji Validitas

Validitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *expert judgement*. *Expert judgement* yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian untuk menimbang instrumen yang disusun peneliti terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau penilaian para ahli (Suryani & Hendryadi, 2015).

2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2015) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument. Peneliti menggunakan teknik Alpha Croanbach untuk menghitung reliabilitas pada penelitian ini. Perhitungan validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yang berupa SPSS seri 20.0 *for windows*.

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara untuk menjawab rumusan masalah atau menguji penelitian. Tujuannya untuk memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian. Ada beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Uji Prasyarat
 - a) Uji Normalitas Sebaran

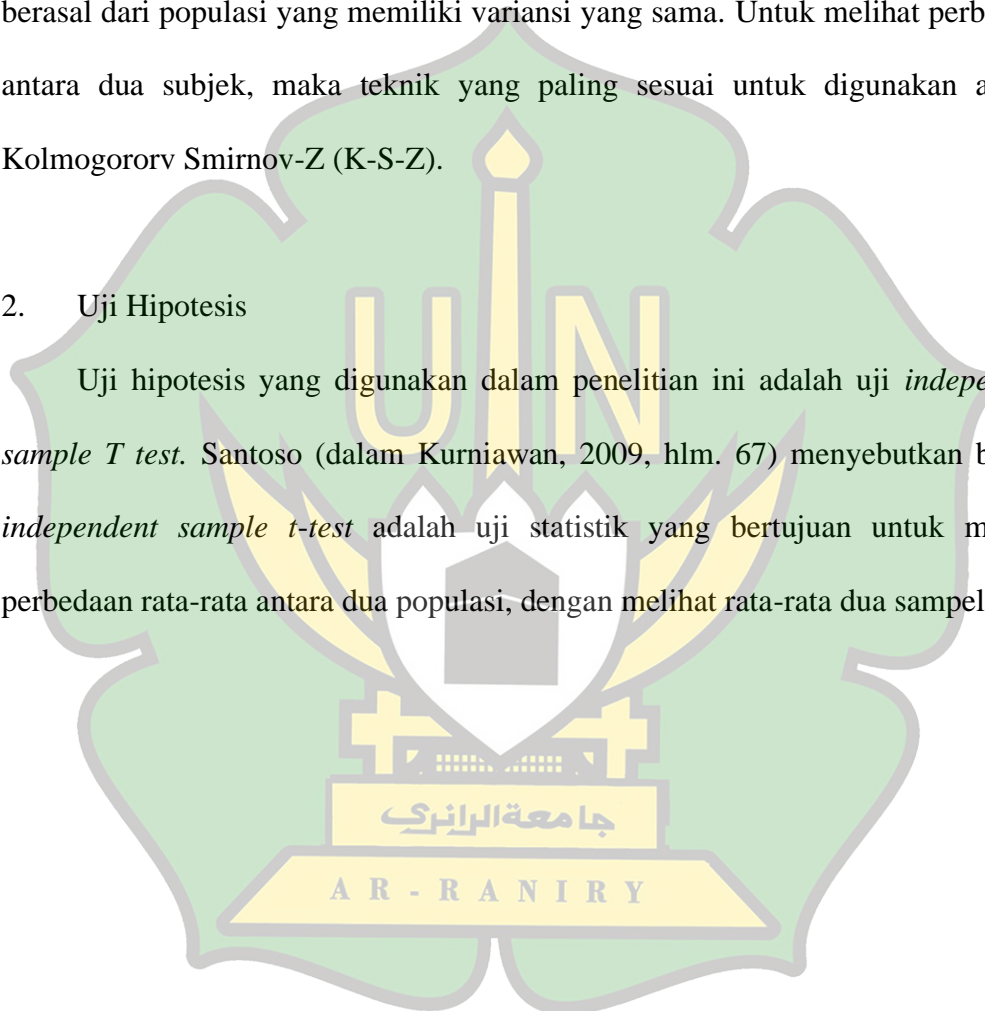
Sugiyono (2015) menyatakan bahwa uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk menentukan data yang terkumpul berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Teknik yang digunakan untuk mengetahui uji normalitas pada penelitian ini adalah dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov melalui SPSS 20.0 *for windows*, sedangkan untuk kaidah yang akan digunakan yakni apabila $p > 0,05$ maka sebaran data normal, sebaliknya apabila $p \leq 0,05$ maka sebaran data tidak normal.

b) Uji Homogenitas Varian

Di samping uji normalitas, perlu dilakukan pula uji homogenitas terhadap data yang dikumpulkan. Uji homogenitas adalah suatu prosedur uji statistik yang dimaksudkan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Untuk melihat perbedaan antara dua subjek, maka teknik yang paling sesuai untuk digunakan adalah Kolmogorov Smirnov-Z (K-S-Z).

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *independent sample T test*. Santoso (dalam Kurniawan, 2009, hlm. 67) menyebutkan bahwa *independent sample t-test* adalah uji statistik yang bertujuan untuk melihat perbedaan rata-rata antara dua populasi, dengan melihat rata-rata dua sampelnya.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru se-Kabupaten Aceh Barat Daya yang berada di dalam instansi di bawah naungan Kemendikbud dan Kemenag. Sampel pada penelitian ini adalah 98 guru di bawah naungan Kemendikbud dan 47 guru di bawah naungan Kemenag. Data demografi sampel yang diperoleh dari penelitian dapat dilihat pada table dibawah ini :

1. Subjek Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia	36 Tahun	14	9,7
	37 Tahun	8	5,5
	38 Tahun	15	10,3
	39 Tahun	30	20,7
	40 Tahun	23	15,9
	44 Tahun	8	5,5
	55 Tahun	30	20,7
	56 Tahun	18	12,4
Jumlah		146	100%

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan rentang usia subjek yang paling muda 36 tahun hingga yang paling tua 56 tahun. Tabel di atas menunjukkan bahwa usia yang mendominasi pada penelitian ini adalah 39 dan 55 tahun yaitu masing-masing sebanyak 30 orang (20,7%), selanjutnya usia paling sedikit yakni 44 tahun sebanyak 7 orang (4,8%).

Tabel 4.2

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Mata Pelajaran

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
Mata Pelajaran	Biologi	12	8,3
	Fisika	10	6,9
	PAI	30	20,7
	Matematika	12	8,3
	Seni Budaya	3	2,1
	Sejarah	13	9
	Bimbingan	2	1,4
	Konseling		
	Ekonomi	8	5,5
	Geografi	7	4,8
	Bahasa Inggris	12	8,3
	Bahasa Indonesia	19	13,1
	PPKN	3	2,3
	Penjaskes	3	2,3
	Kimia	12	8,3
Jumlah		146	100%

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan sampel paling banyak mengampu mata pelajaran PAI yakni sebanyak 30 orang (20,7%), dan yang paling sedikit Bimbingan Konseling yakni sebanyak 2 orang (1,4%).

B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Administrasi Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti mempersiapkan surat permohonan izin penelitian yaitu di bagian akademik Fakultas Psikologi UIN Ar-raniry Banda Aceh. Selanjutnya peneliti mengirimkan surat permohonan izin tersebut kepada pihak Lembaga Dinas Pendidikan Aceh Barat Daya.

2. Validitas, Uji Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Penelitian

a. Validitas

1) Hasil validasi alat ukur

Validasi ini menggunakan komputasi *conten validity ratio* skala motivasi kerja yang diestimasi dan dikuantifikasi lewat pengujian terhadap isi skala melalui *expert judgement* dari beberapa orang *expert* untuk memeriksa apakah masing-masing aitem mencerminkan ciri perilaku yang ingin diukur. Oleh karena itu, untuk mencapai validitas tersebut, maka skala yang telah di susun dinilai oleh tiga orang *expert judgement*, yakni dosen yang berkompeten di dalam bidang Psikologi. Hasil CVR dapat dilihat pada table 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Koefisien CVR Motivasi Kerja

No	Rix	No	Rix
1	1	13	1
2	1	14	1
3	1	15	1
4	1	16	1
5	1	17	1
6	1	18	1
7	1	19	1
8	1	20	1
9	1	21	1
10	1	22	1
11	1	23	1
12	1	24	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian *SME* , didapatkan data bahwa semua koefisien CVR menunjukkan nilai diatas nol (0), sehingga semua aitem adalah esensial dan dinyatakan valid.

2) Hasil Analisis Daya Beda Item Alat Ukur

Setelah memperoleh hasil, semua data tersebut dilakukan uji daya beda aitem terlebih dahulu dan selanjutnya IBM SPSS Statistic versi 16.0. Hasil analisis daya beda aitem pada skala motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini :

Tabel 4.4
Koefesien Daya Beda Aitem Motivasi Kerja

No	Rix	No	Rix
1	0.681	13	0.744
2	0.700	14	0.755
3	0.733	15	0.826
4	0.776	16	0.571
5	0.748	17	-0.056
6	0.826	18	0.825
7	0.726	19	0.774
8	0.861	20	0.751
9	0.841	21	0.744
10	0.324	22	0.445
11	0.732	23	0.796
12	0.714	24	0.668

Berdasarkan tabel 3.8 diatas maka dari 24 aitem diperoleh nilai koefesien atau daya beda aitem di bawah 0.3 sebanyak 1 aitem yakni aitem nomor 17, sehingga aitem tersebut tidak terpilih atau gugur dan hanya 23 aitem tersisa yang digunakan dalam hasil penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis daya beda aitem dan reliabilitas diatas, maka peneliti memaparkan *blue print* terakhir dari skala motivasi kerja sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.5
Blue print Akhir Skala Motivasi Kerja

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Tanggung jawab guru dalam bekerja	a. Pelaksanaan tugas dengan target yang jelas	2	1	2
		b. Memiliki tujuan yang jelas	3	4	2
		c. Sadar bahwa tugas-tugas merupakan bagian tak terpisahkan dari pekerjaan guru	5	6	2
2.	Prestasi yang dicapai	d. Dorongan untuk menyelesaikan tugas dengan baik		7, 8	2
		e. Mendapatkan umpan balik dari pekerjaan	-	9, 10	2
		f. Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	11	12	2
		g. Dorongan untuk lebih maju mengungguli orang lain.	13	14	2
3.	Pengembangan diri	h. Peningkatan keterampilan	15	16	2
		i. Percaya diri dalam bertindak secara mandiri tanpa bantuan dari orang lain	17	18	2
		4.	Kemandirian dalam bertindak	j. Kreatif	19, 20
k. Penuh inisiatif	21	22		2	
l. Mampu mempengaruhi lingkungan sekolah	23, 24	-		2	
Total			13	11	24

3) Hasil Analisis Reliabilitas Alat Ukur

Dalam pelaksanaan uji reliabilitas, peneliti mencari nilai nilai reliabilitas sebanyak dua kali uji. Data yang digunakan adalah data penelitian berupa skala yang telah dijawab oleh responden penelitian. Hasil uji reliabilitas pada skala motivasi kerja pada tahap pertama yakni sebelum di buang aitem gugur, diperoleh nilai $\alpha = 0,958$. Selanjutnya peneliti melakukan analisa tahap kedua dengan membuang aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah) dan hasil yang diperoleh adalah $\alpha = 0,963$.

3. Pelaksanaan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *tryout* terpakai, dimana *try out* dan penelitian dilakukan bersamaan dengan memberikan skala psikologi kepada sampel. Pengambilan data dilakukan selama 10 hari mulai dari tanggal 15-23 Juli 2021. Setelah mendapatkan data, peneliti selanjutnya melakukan *try out* untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas guna untuk mendapatkan aitem-aitem yang layak sebagai alat ukur menggunakan *google form*. Setelah melakukan *tryout*, maka skala yang telah diisi oleh responden dilakukan uji daya beda diskriminasi untuk mengetahui aitem-aitem yang memenuhi syarat yang telah ditentukan. Aitem yang memenuhi syarat pada uji daya diskiminasi dapat digunakan untuk penelitian.

Dalam melakukan penelitian, Link *google form* kuesioner dibagikan secara online melalui grup-grup dan menghubungi secara *chat personal* menggunakan aplikasi Whatsapp. Setelah data terkumpul sebanyak 146 responden, kemudian

peneliti melakukan skoring dan menganalisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0.

C. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012), kategorisasi yang menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorisasian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan diviasi standar populasi, karena kategorisasi ini bersifat relative, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi.

Analisis data deskriptif berguna untuk mengetahui deskripsi data hipotetik (yang mungkin terjadi) dan data empiris (berdasarkan data di lapangan) dari variabel motivasi kerja. Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Deskripsi Data Penelitian Skala Motivasi Kerja secara Keseluruhan

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Motivasi Kerja	92	23	57,5	11,5	96,0	31,0	72,2	15

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

- 1) Skor maksimal (X_{maks}) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
- 2) Skor minimal (X_{min}) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban
- 3) Mean (M) dengan rumus $1 = (skor\ maks + skor\ min)/2$
- 4) Standar Deviasi (SD) dengan rumus $s = (skor\ maks - skor\ min) / 6$.

Berdasarkan hasil uji coba statistik data penelitian pada tabel 4.9 di atas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 23, maksimal 92, nilai rerata 57,5 dan standar deviasi 11,5, sedangkan data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah sebesar 31,0, maksimal 96,0 rerata 72,2, dan standar deviasi 15. Deskripsi hasil penelitian tersebut, dijadikan sebagai batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut pengkategorisasian pada skala motivasi kerja.

Rendah = $X < (X - 1,0 SD)$

Sedang = $(X - 1,0 SD) \leq X < (X + 1,0 SD)$ Y

Tinggi = $(X + 1,0 SD) \leq X$

Keterangan :

X = Mean empirik pada skala

SD = Standar deviasi

n = Jumlah aspek

Berdasarkan rumus kategorisasi ordinal yang digunakan, maka didapatkan hasil kategorisasi skala adalah sebagaimana tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7

Kategorisasi Motivasi Kerja Guru secara Keseluruhan

Kategori	Interval	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	$X < 57,2$	31	21,2
Sedang	$57,2 \leq X < 87,2$	88	60,3
Tinggi	$87,2 \leq X < 96,0$	27	18,5
Jumlah		146	100%

Hasil motivasi kerja pada keseluruhan guru pada tabel di atas menunjukkan bahwa yang memiliki motivasi kerja yang rendah sebanyak 31 orang (21,2%), motivasi kerja yang sedang sebanyak 88 orang (60,3%) dan sisanya yang memiliki motivasi kerja yang tinggi berjumlah 27 orang (18,5%). Artinya motivasi kerja pada keseluruhan guru mayoritas tergolong kedalam kategori sedang.

2. Analisis Uji Prasyarat

Langkah pertama yang dilakukan untuk menganalisa data penelitian yaitu dengan cara uji prasyarat terlebih dahulu. Uji prasyarat dilakukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut : **A R - R A N I R Y**

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Berikut adalah data normalitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Sebaran

Variabel Penelitian	Koefisien K-S-Z	P
Motivasi Kerja	1,132	0,154

Berdasarkan data tabel di atas, memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja berdistribusi normal, dengan koefisien K-S-Z = 1,132 dengan nilai $p = 0,154$. Dari hasil analisis normalitas sebaran variabel di atas, dinyatakan berdistribusi normal, sehingga hasil penelitian ini nantinya dapat digeneralisasikan kepada populasi.

b. Uji Homogenitas

Hasil uji homogenitas yang dilakukan terhadap variabel penelitian ini diperoleh sebagaimana yang tertera pada tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Homogenitas

Variabel Penelitian	F Levene Statistic	P
Motivasi Kerja	11,470	0,001

Berdasarkan data pada tabel 4.16 di atas, diperoleh *F Levene Statistic* variabel diatas yaitu $F = 11,470$ dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$), maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji homogenitas, dapat disimpulkan bahwa varians data motivasi kerja pada guru di Aceh Barat Daya adalah tidak homogen. Varians data motivasi kerja tidak homogen atau artinya varians pada setiap kelompok tidak sama.

c. Uji Hipotesis

Setelah di uji prasyarat, maka langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis menggunakan uji *independent t-test*. Metode ini digunakan untuk menganalisis perbedaan motivasi kerja ditinjau dari lingkungan kerja guru di bawah naungan Kemendikbud dan di bawah naungan kemenag. Hasil analisis hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	T-test	P
Motivasi Kerja	10,344	0,000

Berdasarkan data tabel 4.17 di atas, diperoleh nilai t-test yaitu 10,344 dengan nilai signifikan (p) sebesar 0,000 yang artinya terdapat perbedaan motivasi kerja ditinjau dari lingkungan kerja guru di bawah naungan Kemendikbud dan di bawah naungan kemenag, dimana guru Kemendikbud (Mean = 78,9; SD = 9) dan guru Kemenag (Mean = 58, SD = 15,3).

Berdasarkan uji hipotesis di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti “Terdapat perbedaan motivasi kerja di tinjau dari lingkungan kerja antara guru SLTA di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dengan guru MA di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) di Kabupaten Aceh Barat Daya”. Dengan demikian teruji atau diterima.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja di tinjau dari lingkungan kerja antara guru SLTA di bawah naungan Kementerian

Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dengan guru MA di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) di Kabupaten Aceh Barat Daya. Maka dapat diperoleh hasil motivasi kerja dengan nilai $t = 10,344$ dan $p=0,000$ dimana nilai motivasi kerja Kemendikbud (Mean = 78,9; SD = 9) dan guru Kemenag (Mean = 58, SD = 15,3). Hasil ini menunjukkan terdapat perbedaan motivasi kerja di tinjau dari lingkungan kerja antara guru SLTA di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dengan guru MA di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) di Kabupaten Aceh Barat Daya

Hasil motivasi kerja pada keseluruhan guru menunjukkan bahwa yang memiliki motivasi kerja yang rendah sebanyak 30 orang (20,7%), motivasi kerja yang sedang sebanyak 88 orang (60,7%) dan sisanya yang memiliki motivasi kerja yang tinggi berjumlah 27 orang (18,6%). Artinya motivasi kerja pada keseluruhan guru mayoritas tergolong kedalam kategori sedang.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi motivasi guru dalam mengajar, salah satunya adalah lingkungan kerja. Hal tersebut disebutkan oleh Darmadi (2018), bahwa setiap instansi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena sangat berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi kerja. Lebih lanjut Reksodiprojo dan Gitosudarmo (dalam Darmadi, 2018) menyebutkan lingkungan kerja adalah pengaturan tempat kerja, pengontrolan terhadap suasana gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan kerja.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya keterbatasan seperti pendekatan secara kuantitatif yang digunakan hanya diinterpretasikan

dalam angka dan persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan hasil data yang diperoleh sehingga tidak mampu melihat lebih luas dinamika psikologis yang terjadi selama proses penelitian. Penyebaran skala juga dilakukan via *online* melalui *Google Form* dengan cara membagikan link kuesioner melalui grub-grub atau chatpersonal di *Whatsapp*.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang sangat signifikan terhadap motivasi kerja di tinjau dari lingkungan kerja antara guru SLTA di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dengan guru MA di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) di Kabupaten Aceh Barat Daya. Berdasarkan hasil analisis data hasil motivasi kerja dengan nilai $t = 10,344$ dan $p=0,000$ dimana nilai motivasi kerja Kemendikbud (Mean = 78,9; SD = 9) dan guru Kemenag (Mean = 58, SD = 15,3). Hasil ini menunjukkan terdapat perbedaan motivasi kerja di tinjau dari lingkungan kerja pada guru di bawah naungan Kemendikbud dan di bawah naungan Kemenag, Aceh Barat Daya. Artinya motivasi kerja pada guru SLTA di bawah naungan Kemendikbud cenderung lebih tinggi dibandingkan guru MA di bawah naungan Kemenag.

B. Saran

1. Bagi Guru

Seluruh guru diharapkan dapat mempertahankan motivasi kerja dengan cara memperbaiki lingkungan kerja yang dirasa kurang menyenangkan. Dengan kenyamanan tempat kerja tentunya dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga guru dapat mengekspresikan diri lebih baik dalam mengajar siswa. Dalam

menunjang kesuksesan karir ke depan di butuhkan motivasi kerja yang baik dan matang.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini juga bermanfaat bagi instansi khususnya bagi Dinas Pendidikan Daerah maupun Provinsi untuk memperhatikan lingkungan kerja guru dari beragam aspek, agar guru dapat menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya. Selain itu dengan adanya perhatian pemerintah diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru yang berdampak pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji tentang perbedaan motivasi kerja ditinjau dari lingkungan kerja. Selanjutnya juga peneliti diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel-variabel lain sehingga dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang lain dan lebih spesifik dan dapat dibahas secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Gramedia.
- Abdillah. F. (2020). *Rekognisi Pembelajaran Lampau pada Pendidikan Guru Kejuruan*. Jember: Cerdas Ulet Kreatif.
- Ahyari. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Anoraga. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andamdewi, S. (2020). Hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai bagian sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 1(1). 219-461.
- Andayani, D. (2018). 2.357 PNS Korup Segera dipecat, Ini Detailnya. Diakses di Detiknews pada 27 Maret 2021 dari <https://news.detik.com/berita/d-4210409/2357-pns-korup-segera-dipecat-ini-data-detailnya>.
- Arif, F. P. (2012). Perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Cimahi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2), 566-581.
- Chukmuwa, E.M., & Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity: A*
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepalasekolahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Diwiyani, D., & Sarino, A. (2018). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru sebagai Determinan Kinerja Guru. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 17(1), 83-94.
- Gaouzali, Saydam. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro)*. Jakarta: Djambatan.
- George, J.M., & Jones, G.R. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior (4th Ed)*. New Jersey: Person-Prentice Hall.
- Hadi, C., & Hanurawan, F. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Sidoarjo: Ikapi.
- Jaya, I., & Ningsih, S. (2018). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT KAO Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 20-29.

- Julianto., Darmawati. E., & Hidayati, F. (2018). *Buku Metode Penelitian Praktis. Sidoarjo: Zifatama Jawa*.
- Kemenag.go.id. (2021). Tujuan Kemenag. Diakses pada 11 Juli 2021, dari: <https://www.kemenag.go.id/artikel/tujuan>.
- Kemendikbud.go.id. (2021). Visi dan Misi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Diakses pada 11 Juli 2021, dari: <https://www.kemdikbud.go.id/main/tentang-kemdikbud/visi-dan-misi>.
- Kholik, N., & Anwari, M. A. (2020). *Politik dan Kebijakan Kementerian Agama*. Sumatera Barat: Insan Cendekia Mandiri.
- Kristanti, D., & Pangastutu, L. R. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Lewa, E. I. I. K., & Subowo, S. (2009). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*.
- Maduka, C. E., & Okafor, O. (2014). Effect of motivation on employee productivity: A study of manufacturing companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7), 137-147.
- Melani, V. (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Padang).
- Miftahun dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan Sosial dan Kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*. 37(1). 94-109.
- Munandar. A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Nitisemito. Alex S (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nofriansyah., D. (2012). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Octavia, A. S. (2020). *Etika Profesi Guru*. Yogyakarta: Deepublish.

- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International journal of human resource studies*, 5(2), 87-103.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Diakses dari: www.bpkp.go.id.
- Putra, Dana Cahya. (2013). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Public Policy and Management Review*. 2(4): 1-10.
- Rivai & Ella. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kerja Melalui Job Stress*. Sidoarjo: IKAPI.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silitonga, S. E. P. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sinaga, S. O., Hsibuan, A., Priyojadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Silalahi, M. K., Hidayatullah, N. A., & Muliana. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.
- Sitorus, T. M. R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antarpribadi Pimpinan terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sugiyono, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Surajiyo, Nasruddin & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tama, P. I., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri*. Malang: UB Press.
- Uno, B. H. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wan & Tan. (2013). Generation Differences in Work Motivation: From Developing Country Perspective. *Journal of Economy, Management and Social Sciences* 2(4), 97-103.

Winardi. (2001). *Motivasi & Pemo티브asian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada.







LAMPIRAN 1

Surat Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry

AR-RANIRY



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1005/Un.08/FPsi.I /PP.00.9/7/2021
Lamp : -
Hal : *Penelitian Ilmiah Mahasiswa*

Kepada Yth,
Kepala Sekolah SMA/MA di Aceh Barat Daya

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **MELDA YENNI PURNAMA / 150901100**
Semester/Jurusan : XII / Psikologi
Alamat sekarang : banda aceh

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **MOTIVASI KERJA DITINJAU BERDASARKAN LINGKUNGAN KERJA PADA GURU SLTA DI ACEH BARAT DAYA**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 19 Juli 2021
an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 19 Agustus 2021

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog.



LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

No .	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	1) Di sekolah saya sering tidak dilibatkan oleh rekan saya dalam melaksanakan tugas-tugas.				
	2) Saya selalu membuat jadwal pengerjaan tugas mengajar untuk siswa agar saya bisa menyiapkan materi ajar dengan baik.				
	3) Saya memberi cara terbaik dalam mengajar agar siswa saya mengerti materi yang diberikan.				
	4) Karena pengalaman mengajar saya sudah cukup lama membuat saya berpikir tidak harus mencari pengalaman baru lagi.				
	5) Saya sadar tugas saya bukan hanya masuk kelas tetapi untuk membuat siswa mampu menerapkan yang saya ajarkan.				
	6) Saya masuk kelas hanya karena saya tidak mau dianggap absen.				
2	7) Saya sering mengumpulkan nilai siswa saya secara mendadak pada saat akhir <i>deadline</i> .				
	8) Saat ini saya merasa malas mencari cara baru dalam mengajar.				
	9) Saya tidak mau mencari cara baru dalam mengajar karena saya tidak suka ribet.				
	10) Saya pernah berpikir bahwa hanya dengan mengajar tidak mungkin membuat saya menjadi orang yang sangat berkualitas.				
	11) Saya mengajak siswa belajar di luar ruangan agar tidak bosan hanya belajar di kelas saja.				
	12) Yang penting bagi saya masuk kelas untuk mengajar bukan untuk meraih prestasi lebih.				
3.	13) Saat ada teman yang berprestasi membawa siswa mengikuti perlombaan saya berpikir juga harus melakukan hal yang sama.				

	14) Saya tidak terdorong untuk mendapatkan prestasi seperti rekan-rekan kerja saya.				
	15) Saya mau mengikuti seminar-seminar bagi guru untuk mengasah keterampilan baru dalam mengajar.				
	16) Saya tidak mengajarkan murid dengan cara yang mudah mereka fahami karena saya lebih suka mereka belajar sendiri.				
4.	17) Saya percaya diri dalam membuat bahan mengajar siswa tanpa perlu melihat bahan ajar rekan kerja saya.				
	18) Saya lebih memilih meminta rekan kerja saya untuk membuat silabus atau tugas lain yang tidak saya fahami.				
	19) Saya tidak ingin hanya menjadi pengajar biasa karena saya ingin juga meraih prestasi darinya.				
	20) Saya menjadi salah satu guru yang baik dalam mengajar terlihat dari prestasi yang saya raih.				
	21) Saya senang mengajak murid bercanda dan bermain peran agar suasana di kelas hidup.				
	22) Saya hanya meminta siswa mencatat materi dari buku di jam-jam akhir saat kelas akan usai.				
	23) Saya sering menjadi orang kepercayaan untuk melaksanakan tugas penting di sekolah.				
	24) Saya memberi tugas kepada siswa sesuai dengan jadwal yang sudah saya tetapkan.				



LAMPIRAN 3

Tabulasi Data Uji Coba Penelitian

DATA TABULASI TRYOUT KEMENDIKBUD

NAMA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	TOTAL
MH	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	66
Fw	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	3	2	4	73
Ainiati, S.Ag	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	71
Amarullah, S.Pd	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	67
Rosmanita	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	2	3	2	2	3	2	4	69
Ibrahim	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	62
Mz	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	79
Herman, S. Pd	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	75
Husna Dewi,S.Pd	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
AD	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	75
Raihanul	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
Aj	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	64
Chairunnas	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	4	4	3	3	4	76
Is	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	69
Hk	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	67
Awiyah (Aw)	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	67
Taslim	1	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	58
Dw	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	70
Darji Almaidid	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	66
T. Syafrul	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	64
Zohra Khairina	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	2	3	69
Dra. Siti Hajar	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	77
IN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	67
Hasanuddin. S.. Pd	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	72
Sy	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	62
Vr	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	68
NA	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	72
M	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	85
junaidi	4	1	4	2	4	3	2	1	1	4	1	4	1	4	1	3	3	3	4	4	1	3	4	62
RI	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	74
Hm	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	82
Nw	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	79
Nurjannah	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	78
Wahyu r	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	80
Rahmad Hidayat	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	80
Ahmad T	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	76
JN	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	3	82
SR	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	81

Maya Rifa	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	67
Afrizal	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	68
Melva Suryani	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	75
Husaini	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	85
IB	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	83
Putri K	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	85
Kurnia B	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	2	4	4	83
Syarifah MA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	2	4	4	83
LS	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	83
Hy	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	73
Ce	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	65
SK	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	84
Ratih	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	67
Rt	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	1	4	62
ms	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	88
RS	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	81
Maja	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	1	4	4	82
Jm	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69
MHD	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	89
YE	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	86
Fiolla O	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	89
Khairani	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	88
S Rahmad	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	88
Ardah T	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	89
Kurniansih, S.Pd	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	89
Fakhruddin	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	88
Mahmud Syah	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	88
Lina dewi	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	89
Sarah putri	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	89
Nurul fajri	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	89
Baharuddin	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	87
Nurhabibah	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	88
Hamdi A	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	89
Sulaiman, S.Pd	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	88
Lili	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	2	3	2	2	4	3	3	3	72
Ranami,S.Pd.I	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	1	4	2	4	3	4	3	2	4	2	2	4	70
Nazarwati,S.pd.I	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	3	1	3	72	
Eka suryani	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	67
DM	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	78	
Eva Surida	4	4	3	4	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	4	3	1	3	2	3	3	4	2	64
Irda	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	64

Masriati	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	60
Syaf	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	83
Tahniyah	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	73
Hasnidar	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	4	70
RN	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	85
KK	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	88
HD	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
WA	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	88
RT	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	71
Darwati	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	88
Nur mastura	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	88
Lia	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	67
Iskandar	4	4	4	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	64
Safrina	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	75
EN	4	4	4	4	4	1	1	4	1	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	74
elia sari,s.pd	4	4	4	2	4	3	1	4	4	2	4	3	4	4	3	3	3	1	1	4	2	2	4	70
Ayu Mardiaty	4	4	4	3	4	3	2	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	80
Ahmad Zulkhairi	4	4	4	3	4	3	2	3	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	80
Ananda	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87



DATA TABULASI TRYOUT KEMENEG

NAMA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	TOTAL	
RO	2	3	3	1	3	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	4	46	
N	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	85
Y	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	30
AP	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	3	1	3	1	1	1	3	40
TW	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	32
RM	2	2	3	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	40	
KMI	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	4	2	2	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	3	39
LR	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	47
AA	2	3	4	3	4	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	1	2	3	54	
MY	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	45	
PP	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	55	
MAR	2	2	3	1	3	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	41	
KH	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	60	
S	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	83
EV	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	51
AJ	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	53	
LRA	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	81	
RE	3	3	3	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	44	
SI	1	3	3	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	44	
AM	1	3	3	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	1	2	3	47	
Nurul Ismi	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	57	
Emiati	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	3	45	
CK hayati	1	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	3	40	
Ulfa Dwi, S.Pd.I	2	3	3	1	3	2	1	2	2	4	1	2	3	3	3	4	1	3	2	1	1	2	3	52	
Haikal M	1	3	3	3	3	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	3	1	2	2	2	3	45	
Misna	1	3	3	1	3	2	1	1	1	2	4	1	4	2	1	2	4	2	2	3	1	2	4	50	
Zakaria	1	4	3	1	4	3	3	4	4	3	4	1	4	3	2	3	4	4	4	3	2	2	3	69	
ND	2	3	3	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	2	1	2	1	3	2	3	1	2	3	48	
Masdi	1	3	3	1	3	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	3	1	1	3	47	
ZR	2	3	3	1	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	1	4	2	3	2	3	2	3	3	53	
Shaleh hasan	2	3	3	1	3	2	1	1	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	2	3	50	
Nadehwi	2	3	2	1	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	1	3	3	3	1	3	2	48	
Lina irawati	2	3	3	1	3	2	1	1	1	3	2	2	3	3	1	2	1	3	2	3	1	2	3	48	
Usman	2	3	3	1	3	2	1	1	1	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	52	
Marwan	3	4	4	1	4	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	61	
Hasniati,S.Ag	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	58	
Nyak Salmani	2	3	3	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	1	3	3	45	

OW	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	58
FP	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
Nm	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	65
RA	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	51	
YG	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	86	
ZK	3	3	3	4	4	1	2	2	2	4	3	3	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	73	
IS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	67	
IR	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	89	
MRP	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64	
JJ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	65	





LAMPIRAN 4

Hasil Analisis Statistik Uji Coba Penelitian

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	146	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	146	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00003	69.2329	204.345	.681	.956
VAR00004	68.7808	210.586	.700	.956
VAR00005	68.7123	210.924	.733	.956
VAR00006	69.2123	200.306	.776	.955
VAR00007	68.6644	211.356	.748	.956
VAR00008	69.0822	200.973	.826	.955
VAR00009	69.5959	205.291	.726	.956
VAR00010	69.2123	198.417	.861	.954
VAR00011	69.2397	198.225	.841	.954
VAR00012	69.5000	216.528	.324	.960
VAR00013	68.9247	206.594	.732	.956
VAR00014	69.3493	204.050	.714	.956
VAR00015	68.9110	207.378	.744	.956
VAR00016	69.0959	205.880	.755	.956
VAR00017	69.0205	199.220	.826	.955
VAR00018	69.3356	209.659	.571	.957
VAR00019	69.5822	225.238	-.056	.963
VAR00020	69.3630	198.481	.825	.955
VAR00021	68.8562	208.248	.774	.956
VAR00022	69.1781	202.575	.751	.956
VAR00023	68.8288	207.839	.744	.956
VAR00024	69.7740	212.452	.445	.959
VAR00025	69.2055	201.723	.796	.955
VAR00026	68.8082	211.728	.668	.957

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72.1507	224.529	14.98429	24



LAMPIRAN 5

Tabulasi Data Penelitian

DATA TABULASI KEMENDIKBUD PENELITIAN

Nama	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P18	P19	P20	P21	P22	P23	TOTAL
MH	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	63
Fw	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	2	4	3	2	4	70
Ainiati, S.Ag	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	68
Amarullah, S.Pd	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64
Rosmanita	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	67
Ibrahim	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	3	59
Mz	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	76
Herman, S. Pd	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	72
Husna Dewi,S.Pd	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
AD	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	72
Raihanul	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	74
Aj	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	62
Chairunnas	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	3	3	4	73
Is	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	66
Hk	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	64
Awiyah (Aw)	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	64
Taslim	1	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	56
Dw	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	67
Darji Almaidi	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	64
T. Syafrul	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	61
Zohra Khairina	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	4	4	3	2	3	66
Dra. Siti Hajar	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	74
IN	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	64
Hasanuddin. S.. Pd	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	69
Sy	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	60
Vr	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	66
NA	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	69
M	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	81
junaidi	4	1	4	2	4	3	2	1	1	4	1	4	1	4	1	3	3	4	4	1	3	4	59
RI	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	72
Hm	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	79
Nw	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	76
Nurjannah	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	74

Wahyu r	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	76
Rahmad Hidayat	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	77
Ahmad T	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	1	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	72
JN	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	79
SR	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	77
Maya Rifa	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	64
Afrizal	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	65
Melva Suryani	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	72
Husaini	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	81
IB	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	79
Putri K	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	81
Kurnia B	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	81
Syarifah MA	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	81
LS	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	79
Hy	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	2	4	70
Ce	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	62
SK	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	80
Ratih	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	65
Rt	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	1	4	60
ms	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	84	
RS	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	77
Maja	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	80
Jm	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
MHD	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	85
YE	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	82
Fiolla O	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	85
Khairani	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	84
S Rahmad	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	84
Ardah T	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	85
Kurniansih, S.Pd	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	85
Fakhrudin	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	85
Mahmud Syah	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	83
Lina dewi	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	83
Sarah putri	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	84
Nurul fajri	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	85

Baharuddin	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	
Nurhabibah	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	84
Hamdi A	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	85
Sulaiman, S.Pd	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	84
Lili	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	2	2	2	3	3	4	4	70	
Ranami,S.Pd.I	2	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	1	4	2	4	3	3	2	4	2	2	4	66	
Nazarwati,S.pd.I	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	1	4	70	
Eka suryani	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	69	
DM	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	74	
Eva Surida	4	4	3	4	2	3	3	2	3	1	3	3	1	3	4	3	3	2	3	3	4	2	63	
Irda	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	61	
Masriati	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	61	
Syaf	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	82	
Tahniyah	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	70	
Hasnidar	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	71	
RN	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	82	
KK	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	84	
HD	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	81	
WA	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	79	
RT	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	70	
Darwati	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	84		
Nur mastura	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	84	
Lia	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	65	
Iskandar	4	4	4	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	61	
Safrina	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	71	
EN	4	4	4	4	4	1	1	4	1	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	2	4	4	70	
elia sari,s.pd	4	4	4	2	4	3	1	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	75	
Ayu Mardiaty	4	4	4	3	4	3	2	3	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	78	
Ahmad Zulkhairi	4	4	4	3	4	3	2	3	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	76	
Ananda	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	81	

DATA TABULASI PENELITIAN KEMENAG

Nama	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P18	P19	P20	P21	P22	P23	TOTAL
RO	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	4	55
N	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	81
Y	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	44
AP	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	3	1	3	3	3	3	43
TW	1	2	2	1	2	1	1	1	4	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	1	36
RM	2	2	3	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	3	41
KMI	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	4	2	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	43
LR	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	45
AA	2	3	4	3	4	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	53
MY	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	4	4	2	1	2	2	1	3	50
PP	2	2	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	53
MAR	2	2	3	1	3	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	40
KH	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	58
S	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	79
EV	2	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	49
AJ	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	52
LRA	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	78
RE	3	3	3	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	43
SI	1	3	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	52
AM	1	3	3	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	50
Nurul Ismi	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	56
Emiati	2	3	3	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	56
CK hayati	1	3	3	1	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	53
Ulfa Dwi, S.Pd.I	2	3	3	1	3	2	3	2	2	4	1	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	57
Haikal M	1	3	3	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	50
Misna	1	3	3	1	3	2	1	1	1	2	4	1	4	2	1	3	4	4	4	1	4	4	54
Zakaria	1	4	3	1	4	3	3	4	4	3	4	1	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	65
ND	2	3	3	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	1	3	3	49
Masdi	1	3	3	1	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	53
ZR	2	3	3	1	3	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3	4	3	2	4	2	4	4	56
Shaleh hasan	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	3	2	1	3	3	4	4	3	2	3	56
Nadehwi	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	53
Lina irawati	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	55
Usman	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	3	53
Marwan	3	4	4	1	4	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	59
Hasniati,S.Ag	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	56
Nyak Salmani	2	3	3	1	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	53

OW	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	56
FP	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
Nm	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	65
RA	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	49
YG	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	82
ZK	3	3	3	4	4	1	2	2	2	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	71
IS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	64
IR	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	78
MRP	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	61
JJ	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	63





LAMPIRAN 6

Hasil Statistik Data Penelitian

Frequencies

Statistics

Motivasi Kerja

N	Valid	146
	Missing	0
Mean		72.1507
Std. Deviation		14.98429
Minimum		31.00
Maximum		96.00
Sum		10534.00

Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
31.00	1	.7	.7	.7
33.00	1	.7	.7	1.4
41.00	1	.7	.7	2.1
42.00	2	1.4	1.4	3.4
43.00	1	.7	.7	4.1
44.00	1	.7	.7	4.8
46.00	1	.7	.7	5.5
47.00	1	.7	.7	6.2
48.00	3	2.1	2.1	8.2
49.00	3	2.1	2.1	10.3
50.00	2	1.4	1.4	11.6
51.00	2	1.4	1.4	13.0
52.00	1	.7	.7	13.7
53.00	2	1.4	1.4	15.1
54.00	2	1.4	1.4	16.4
55.00	2	1.4	1.4	17.8
56.00	3	2.1	2.1	19.9
57.00	1	.7	.7	20.5
60.00	1	.7	.7	21.2
61.00	3	2.1	2.1	23.3
62.00	1	.7	.7	24.0
63.00	2	1.4	1.4	25.3
65.00	3	2.1	2.1	27.4
66.00	6	4.1	4.1	31.5
67.00	4	2.7	2.7	34.2
68.00	1	.7	.7	34.9
69.00	6	4.1	4.1	39.0
70.00	4	2.7	2.7	41.8
71.00	4	2.7	2.7	44.5
72.00	5	3.4	3.4	47.9
73.00	6	4.1	4.1	52.1
74.00	3	2.1	2.1	54.1
75.00	4	2.7	2.7	56.8
76.00	1	.7	.7	57.5

77.00	2	1.4	1.4	58.9
-------	---	-----	-----	------

Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 78.00	4	2.7	2.7	61.6
79.00	4	2.7	2.7	64.4
80.00	1	.7	.7	65.1
81.00	3	2.1	2.1	67.1
82.00	2	1.4	1.4	68.5
83.00	1	.7	.7	69.2
84.00	4	2.7	2.7	71.9
85.00	6	4.1	4.1	76.0
86.00	3	2.1	2.1	78.1
87.00	4	2.7	2.7	80.8
88.00	1	.7	.7	81.5
89.00	3	2.1	2.1	83.6
90.00	12	8.2	8.2	91.8
91.00	9	6.2	6.2	97.9
92.00	1	.7	.7	98.6
93.00	1	.7	.7	99.3
96.00	1	.7	.7	100.0
Total	146	100.0	100.0	

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Motivasi Kerja * Lingkungan Kerja	146	100.0%	0	0.0%	146	100.0%

Report

Motivasi Kerja

Lingkungan Kerja	Mean	N	Std. Deviation	Minimum	Maximum	% of Total Sum
Kemendikbud	78.8687	99	9.02112	61.00	96.00	74.1%
Kemenag	58.0000	47	15.25294	31.00	93.00	25.9%
Total	72.1507	146	14.98429	31.00	96.00	100.0%

Report

Motivasi Kerja	
Lingkungan Kerja	% of Total N
Kemendikbud	67.8%
Kemenag	32.2%
Total	100.0%

Oneway

Descriptives

Motivasi Kerja						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
Kemendikbud	99	78.8687	9.02112	.90666	77.0695	80.6679
Kemenag	47	58.0000	15.25294	2.22487	53.5216	62.4784
Total	146	72.1507	14.98429	1.24011	69.6997	74.6017

Descriptives

Motivasi Kerja		
	Minimum	Maximum
Kemendikbud	61.00	96.00
Kemenag	31.00	93.00
Total	31.00	96.00

ANOVA

Motivasi Kerja					
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13879.392	1	13879.392	107.009	.000
Within Groups	18677.293	144	129.703		
Total	32556.685	145			

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=Y
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja
N		146
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	72.1507
	Std. Deviation	14.98429
Most Extreme Differences	Absolute	.094

	Positive	.084
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		1.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.154

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Oneway

Test of Homogeneity of Variances

Motivasi Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
11.470	1	144	.001

ANOVA

Motivasi Kerja

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13879.392	1	13879.392	107.009	.000
Within Groups	18677.293	144	129.703		
Total	32556.685	145			

T-TEST GROUPS=X(1 2)

/MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=Y

/CRITERIA=CI(.95).

T-Test

Group Statistics

	Lingkungan Kerja	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Motivasi Kerja	Kemendikbud	99	78.8687	9.02112	.90666
	Kemenag	47	58.0000	15.25294	2.22487

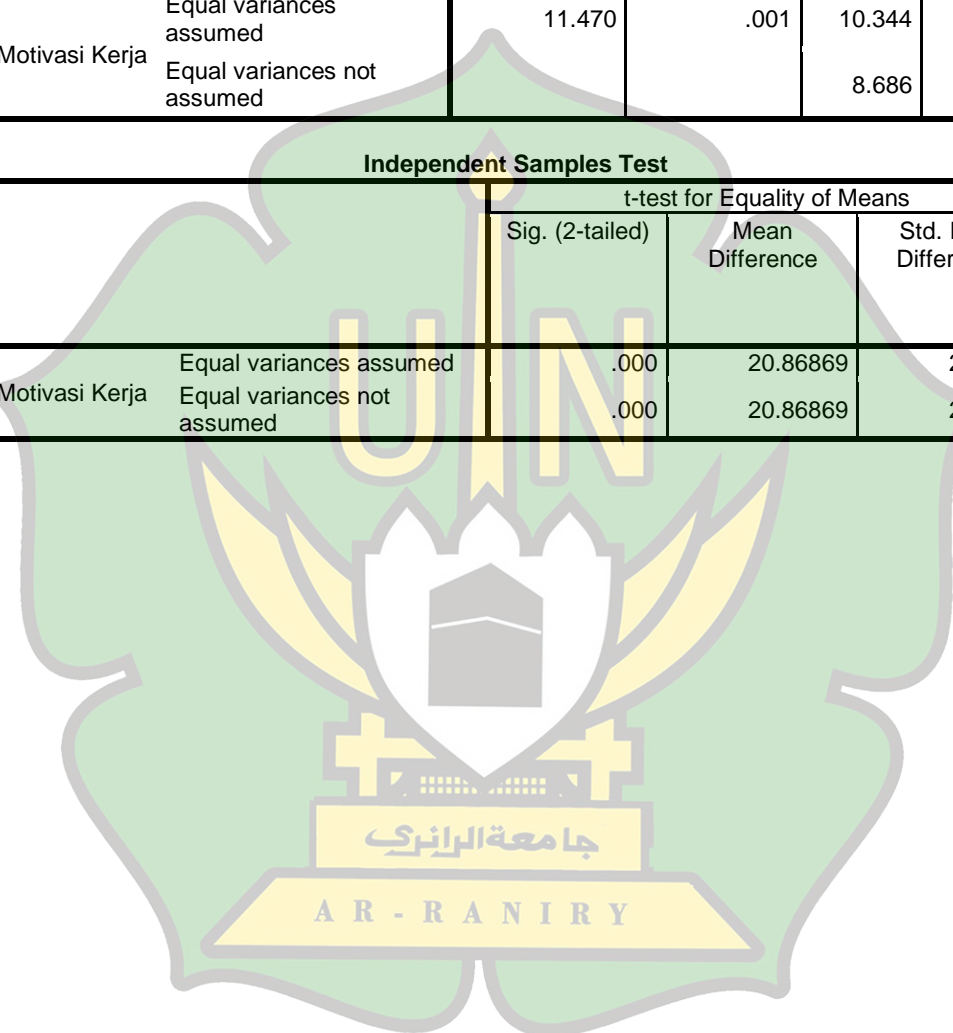
AR - RANIRY

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
Motivasi Kerja	Equal variances assumed	11.470	.001	10.344	144
	Equal variances not assumed			8.686	61.747

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
Motivasi Kerja	Equal variances assumed	.000	20.86869	2.01737
	Equal variances not assumed	.000	20.86869	2.40251



Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
Motivasi Kerja	Equal variances assumed	16.88120	24.85617
	Equal variances not assumed	16.06574	25.67163

