



SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK N 1
PRINGAPUS

Oleh:

Siti Maesaroh

NIM : 19510009

Dosen Pembimbing :

Nurmiyati, SE., MM

NPP : 18100303730205

Prof. Dr. Eka Handriani, SE., MM.

NPP : 01060704760110

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)
2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 1 PRINGAPUS

Oleh :

Siti Maesaroh

NIM : 19510009

Bahwa proposal penelitian ini telah disetujui dan dapat dilaksanakan. Usulan
Proposal ini telah mendapat persetujuan pada tanggal

Dosen Pembimbing Utama



Nurmiyati, SE.MM
NPP: 18100303730205

Dosen Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Eka Handriani, SE., MM.
NPP: 01060704760110

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



M. Arif Rakhman, S.E., M.E.
NPP: 19111406870215

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK
NEGERI 1 PRINGAPUS

Oleh :

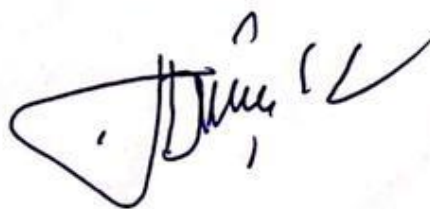
Siti Maesaroh

NIM. 19510009

Proposal skripsi ini telah di ujikan dan mendapat pengesahan pada tanggal

.....

Dosen Penguji



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati., SE., MM
NPP : 86060309620047

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Nurmiyati, SE.MM
NPP : 18100303730205



Prof. Dr. Eka Handriani, SE., MM.
NPP : 01060704760110

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencerminkan upaya meningkatkan prestasi belajar siswa melalui proses pembelajaran yang efektif. Tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel bebas (X) yaitu Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pelatihan Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK N 1 Pringapus yang berjumlah 71 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuisioner yang diberikan kepada responden atau subjek penelitian, dengan menggunakan software spss 25. Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji korelasi, uji regres. Selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji t dan uji f.

Hasil Analisa menunjukkan nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar $3,414 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Variabel Lingkungan kerja menghasilkan nilai t hitung $4,363 > t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Variabel Pelatihan kerja menghasilkan t hitung $3,916 > t_{tabel} 1,996$ serta nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang artinya variabel Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dari pengujian semua variabel independent secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar $13,489 > F_{tabel} 2,74$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja.

ABSTRACT

Performance is the quality and quantity of work results that can be achieved by an employee in carrying out his main duties and functions as an employee in accordance with the responsibilities assigned or given to him. In the context of education, teacher performance reflects efforts to improve student learning achievement through an effective learning process. The level of teacher performance is influenced by several factors. The purpose of this paper is to determine and analyze the partial and simultaneous influence of the independent variables (X), namely Motivation (X1), Work Environment (X2), and Job Training (X3) on the dependent variable, namely Performance (Y).

The type of data in this study is quantitative data. The population in this study were 71 teachers of SMK N 1 Pringapus. The data collection method used in this study was by distributing questionnaires given to respondents or research subjects, using SPSS 25 software. Data testing used in this study included correlation tests, regression tests. Furthermore, hypothesis testing used the coefficient of determination, t-test and f-test.

The analysis results show that the t-value of the work motivation variable is $3.414 > t\text{-table } 1.996$ and a significance value of $0.001 < 0.05$, which means that the motivation variable has a significant effect on teacher performance. The work environment variable produces a t-value of $4.363 > t\text{-table } 1.996$ and a significance value of $0.001 < 0.05$, which means that the work environment variable has a significant effect on teacher performance. The job training variable produces a t-value of $3.916 > t\text{-table } 1.996$ and a significance value of $0.001 < 0.05$, which means that the job training variable has a significant effect on teacher performance. From testing all independent variables simultaneously, the calculated F-value is $13.489 > F\text{-table } 2.74$ and a significance level of $0.000 < 0.05$, indicating that the work motivation, work environment, and job training variables simultaneously have a significant effect on teacher performance. The research results conclude that motivation, work environment, and job training have a partial and simultaneous influence on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Environment, Job Training.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Hidup dan tumbuhlah dengan baik, jangan menyakiti siapapun agar doanya tidak mempersulit hidupmu”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Allah SWT, selalu memberi ilham dan kelancaran atas do'a maupun harapan saya selama ini
2. Kepada kedua orang tua saya, terutama kepada ibu saya karena beliau menjadi support terbaik dalam segala hal dan selalu mengusahakan semua untuk saya.
3. Kepada diri saya sendiri, terimakasih telah berjuang sekeras ini karena bekerja dengan menempuh Pendidikan tidaklah mudah
4. Kepada keluarga besar dan tunangan saya yang selalu ikut serta mendoakan penulis dalam menyelesaikan S1
5. Kepada teman-teman saya yang juga selalu mendukung saya
6. Almamater tercinta UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK N 1 PRINGAPUS.**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan pada program Strata-1 di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ida Zahara Adibah, S.Ag., M.Si., selaku rector UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS
2. Bapak Muhammad Arif Rakhman, S.E., M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS
3. Ibu Nurmiyati, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing utama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini, penulis ucapkan banyak terimakasih.
4. Ibu Dr. Eka Handriani, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing pendamping yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini, penulis ucapkan banyak terimakasih.
5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS)
6. Seluruh teman-teman program studi SI Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberi motivasi dan semangat bagi penulis selama penyelesaian proposal skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMANJUDUL.....	i
PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	10
A. Latar Belakang	10
B. Rumusan Masalah	17
C. Tujuan Penelitian	17
D. Manfaat Penelitian	18
E. Definisi Operasional.....	18
F. Sistematika Penulisan	19
BAB II LANDASAN TEORI	21
A. Kajian Pustaka.....	21
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pikir	39
D. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	43
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Variabel Penelitian	44
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	45
E. Sumber dan Jenis Data	46
F. Teknik Pengumpulan Data.....	47
G. Teknik Analisis Data.....	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian	60
B. Data Deskripsi Responden	61
C. Hasil Data Analisis Penelitian.....	62
D. Pembahasan.....	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN 1	84
LAMPIRAN 2	89
LAMPIRAN 3	93
LAMPIRAN 4	95
LAMPIRAN 5	103
LAMPIRAN 6	110
LAMPIRAN 7	111

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dapat meningkatkan keberhasilan tercapainya tujuan Perusahaan, dalam penelitian ini disebut sekolah. Berkembangnya sebuah perusahaan sangat bergantung pada kinerja dan produktivitas karyawan.

Sumber daya Manusia dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci bagi perkembangan Perusahaan, yang menjalankan fungsi perencanaan, pengelolaan dan pengendalian Sumber Daya Manusia. Sebagai suatu alat yang menjalankan fungsi manajerial yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hamali (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Tugas dari Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah mengelola manusia dengan segenap potensi yang dimiliki seefektif dan seefisien mungkin, guna mencapai tujuan pendidikan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika Manajemen Sumber Daya Manusia tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi. Peran

pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi Sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat di manfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu di dalam organisasi termasuk dalam hal Lembaga pendidikan seperti sekolah.

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. kinerja guru adalah usaha guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa melalui pengajaran. Hal ini berarti guru harus mampu meningkatkan prestasi belajar siswa supaya optimal, yaitu dengan cara guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi supaya materi mudah dipahami oleh siswa dan tidak membosankan ketika kegiatan belajar mengajar. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja dan sebagainya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan Latihan kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Pringapus. Kinerja guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam

melaksanakan proses belajar mengajar yaitu mempersiapkan rencana pembelajaran, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media atau sumber belajar, memahami landasan kependidikan, melaksanakan evaluasi pembelajaran. Permasalahan terkait dengan kinerja guru di SMK N 1 Pringapus adalah rendahnya motivasi .lingkungan yang kurang mendukung, dan tidak adanya pelatihan kerja. Hal ini bisa dilihat berdasarkan pengamatan di SMK N 1 Pringapus, motivasi guru sangat rendah, terlihat dari kekosongan kelas, rasa malas untuk mengajar, dan seringnya izin saat jam kerja. Lingkungan kerja yang sedang direnovasi juga mengganggu proses belajar. Selain itu, kurangnya fasilitas, kebersihan, dan sistem keamanan turut memengaruhi kinerja guru. Pelatihan kerja guru juga rendah, terlihat dari keterampilan publik speaking dan kemampuan mengajar yang masih kurang di kalangan guru.

Motivasi merupakan suatu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Menurut Widodo (2017) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan Tindakan. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Motivasi akan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat

komitmen guru pada sekolah. Motivasi sendiri akan tercipta bila ada kemampuan dan kesempatan. Motivasi ini dapat juga dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dan upaya dalam diri individu untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Dalam menggapai suatu motivasi pasti memiliki hambatan untuk mewujudkannya. Tantangan yang dihadapi dalam mewujudkan motivasi tersebut adalah rasa malas, takut keluar dari zona nyaman, gampang menyerah, dan takut dalam menghadapi kegagalan. Motivasi kerja guru merupakan kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tinggi rendahnya kinerja tenaga guru berkaitan erat dengan motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja yang diterapkan oleh instansi pendidikan tempat mereka bekerja. Berdasarkan pengamatan dan hasil observasi di SMK N 1 Pringapus bahwa motivasi sangat rendah tidak semua guru mempunyai motivasi yang tinggi, masih banyak guru yang motivasinya rendah dan ini bisa dilihat dari kekosongan kelas, rasa malas untuk mengajar, seringnya izin meninggalkan tempat tugas saat jam kerja, faktor lingkungan yang sedang di renovasi maka proses belajar mengajar jadi terganggu. Menurut Pertiwi, (2019) Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 sungguminasa.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir, dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana seseorang melakukan pekerjaan, sehingga kenyamanan dan keamanan kerja perlu diciptakan agar seseorang dapat bekerja dengan nyaman dan tenang. Menurut Sedarmayanti, (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Gap yang terjadi mengenai kinerja guru SMK N 1 Pringapus adalah lingkungan kerja, seperti kurangnya fasilitas pembelajaran, kebersihan lingkungan, sistem keamanan CCTV. Kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan guru merasa nyaman saerta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas – tugasnya (Moekijat, 2003). Namun (Kartono, 1995) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam perusahaan atau tempat orang itu dalam bekerja. Dengan demikian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para guru yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan secara fisik maupun non fisik. Kondisi lingkungan yang nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja orang

tersebut. Husnalia, et al (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Harus diketahui bahwa komunikasi yang baik di dalam pekerjaan nantinya akan menciptakan etos kerja dan kenyamanan yang akan berimbas pada motivasi kerja. Dapat diambil simpulan bahwa adanya lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang tinggi maka kinerja dapat dicapai secara optimal sesuai yang diinginkan khususnya dalam pelajaran. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, serta minat yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini akan berdampak pada hasil akhir yang mampu menciptakan kinerja yang baik. Selain motivasi dan lingkungan kerja, pelatihan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (vocational) serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Menurut Nasution dan Wibowo (2023), pelatihan diartikan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur terorganisasi dan sistematis, dimana peserta mempelajari pengetahuan teknis dan keterampilan untuk tujuan tertentu. Fungsi dan tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan atau guru. Pelatihan merupakan kegiatan yang secara langsung dapat menunjang guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru mengikuti pelatihan, secara teori pengetahuan dan keterampilannya akan

semakin banyak dan meningkat, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Program pelatihan sangat diperlukan bagi guru baru dan guru lama dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pengamatan dan hasil observasi di SMK N 1 Pringapus bahwa pelatihan kerja sangat rendah hal ini bisa dilihat ketika ada beberapa guru yang publik speakingnya masih rendah dan kemampuan mengajarnya masih kurang. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan di kuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu guru untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian. Pelatihan kerja juga memberi sejumlah manfaat bagi perusahaan berupa peningkatan kinerja serta produktivitas. Dengan begitu, perusahaan dapat menghasilkan output dan standar mutu yang sesuai dengan harapan. Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, jika guru sering mengikuti pelatihan terkait kinerja guru maka kinerja guru akan semakin baik. Pelatihan untuk guru adalah pelatihan yang dilakukan oleh tenaga pendidik untuk menjadi profesional dan memaksimalkan kegiatan pembelajaran di kelas. Latihan ini biasanya mencakup teknik merencanakan pengajaran hingga cara meningkatkan pembelajaran yang efektif. Dengan melakukan pelatihan, para guru dapat memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pambreni *et al* (2023) menyimpulkan bahwa pelatihan terhadap kinerja guru

memiliki hubungan yang kuat dan positif pada SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK N 1 Pringapus?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK N 1 Pringapus?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK N 1 Pringapus?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK N 1 Pringapus ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan di SMK N 1 Pringapus adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMK N 1 Pringapus.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Pringapus.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Pringapus
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Pringapus.

D. Manfaat Penelitian

1 Bagi Sekolah

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan terhadap peningkatan kinerja guru dan sebagai upaya peningkatan kualitas pengelolaan pengajaran.

2 Bagi Peneliti

- a. Menambah pengetahuan dan ilmu yang di dapat selama di bangku kuliah terhadap realita yang terjadi didalam organisasi yang nantinya berguna bagi organisasi dan sumber daya manusia.
- b. Memperoleh pengetahuan tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja.

3 Bagi Pembaca

Penelitian ini di harapkan dapat di jadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai kinerja guru. Selain itu, juga dapat memberikan motivasi dan gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena (Nurdin dan Hartati 2019:122).

Operasional dari tiap-tiap variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan Tindakan (Widodo, 2017).

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayanti, 2017)

3. Pelatihan Kerja (X_3)

Pelatihan kerja adalah sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur terorganisasi dan sistematis, dimana peserta mempelajari pengetahuan teknis dan keterampilan untuk tujuan tertentu. (Nasution dan Wibowo (2023)

4. Kinerja (Y)

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan sebuah metode atau urutan dalam menyelesaikan sebuah riset, penelitian, maupun karya tulis yang bertujuan untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai proposal penelitian ini.

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bagian ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bagian ini berisi kajian pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pikir, hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan data, teknik analisis data.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

Dalam rangka memperoleh suatu pedoman guna lebih memperdalam masalah, maka perlu dikemukakan suatu landasan teori yang bersifat ilmiah. Dalam landasan teori ini di kemukakan teori yang ada hubungannya dengan materi-materi yang digunakan dalam pemecahan masalah yaitu teori-teori tentang karyawan.

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Mangkunegara (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja. Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan

serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Silalahi (2021) kinerja merupakan pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai. Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah:

- 1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*) artinya pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi (*attitude*)

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome. Indikator kinerja juga mendefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2017) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- 3) Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Widodo (2017) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan Tindakan.

Motivasi kerja guru merupakan kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Jenis motivasi kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari kemauan diri sendiri untuk melakukan sesuatu tanpa adanya imbalan eksternal yang jelas seperti mendapat hadiah atau bonus.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan jenis motivasi yang mengacu pada perilaku yang didorong oleh penghargaan eksternal seperti gaji, pengakuan, pujian, nilai, ketenaran dan sebagainya. Jenis motivasi ini berasal dari luar individu berbeda halnya dengan motivasi intrinsik yang berasal dari dalam keyakinan diri sendiri.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Widodo (2015) berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

- 1) Kualitas dan Kemampuan Karyawan Kualitas dan kemampuan karyawan yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik karyawan.
- 2) Sarana Pendukung Sarana pendukung yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial dan keamanan kerja).
- 3) Supra Sarana Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

c. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat memberikan dorongan untuk mencapai tujuan dalam bekerja. Di dalamnya terdapat teknik khusus yang jika dikerjakan dapat meningkatkan motivasi. Hanya saja memang memerlukan kesabaran dan ketelatenan agar bisa memperoleh hasil maksimal.

- 1) Menurut Widodo, 2015 Indikator motivasi kerja karyawan antara lain :
Kebutuhan fisiologis Kebutuhan dasar (misalnya: makanan, minuman, dan perlindungan fisik)..

- 2) Kebutuhan keamanan Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja (misalnya: asuransi kecelakaan, jaminan kesehatan, dan dana pensiun).
- 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki Kebutuhan untuk diterima dengan baik dalam kelompok unit kerja sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain, dan untuk dihargai atas pekerjaan yang telah dicapai.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengungkapkan ide, memberikan penilaian, kritik, dan prestasi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir, dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana seseorang melakukan pekerjaan, sehingga kenyamanan dan keamanan kerja perlu diciptakan agar seseorang dapat bekerja dengan nyaman dan tenang. Menurut Sedarmayanti(2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Tinggi rendahnya kinerja guru SMK N 1 Pringapus juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, seperti

kurangnya fasilitas, kebersihan lingkungan, sistem keamanan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang – orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik akan menjadikan guru merasa nyaman saerta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas – tugasnya Moekijat, (2003). Namun Kartono, (1995) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam perusahaan atau tempat orang itu dalam bekerja. Dengan demikian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para guru yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan secara fisik maupun non fisik. Kondisi lingkungan yang nyaman sangat berpengaruh terhadap kinerja orang tersebut. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, music dan lain-lain. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik memiliki tujuan untuk mendukung kinerja karyawan berdasarkan teknis dan kebutuhan secara fisik.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan, misalnya hubungan antar karyawan di dalam suatu perusahaan. Hal yang menjadi kunci utama dalam jenis lingkungan kerja ini adalah hubungannya. Lingkungan kerja fisik memiliki tujuan untuk mendukung kinerja karyawan berdasarkan teknis dan kebutuhan secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik memiliki tujuan untuk meningkatkan keeratan hubungan yang dapat membantu terbentuknya kerja sama di dalam perusahaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati (2015) yang dapat memengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai diantaranya adalah:

1) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu : cahaya langsung,

cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

2) Temperature ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3) Kelembaban tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin

cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau- bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup mempersulit para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat di lalukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang disimpulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teratur nya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi nya alam ini dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

6) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat memengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja. Musik di tempat kerja Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diperdengarkan di tempat kerja.

8) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang memengaruhi aktivitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6) Keamanan bekerja

Keamanan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai dan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di emban nya.

4. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan pengembangan keterampilan bekerja (vocational) serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Menurut Nasution dan Wibowo (2023), pelatihan diartikan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur terorganisasi dan sistematis, dimana peserta mempelajari pengetahuan teknis dan keterampilan untuk tujuan tertentu. Fungsi dan tujuan pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan atau guru. Pelatihan merupakan kegiatan yang secara langsung dapat menunjang guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru mengikuti pelatihan,

secara teori pengetahuan dan keterampilannya akan semakin banyak dan meningkat, sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Program pelatihan sangat diperlukan bagi guru baru dan guru lama dalam meningkatkan kinerjanya. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan di kuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu guru untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian. Pelatihan kerja juga memberi sejumlah manfaat bagi perusahaan berupa peningkatan kinerja serta produktivitas.

b. Faktor-Faktor Pelatihan Kerja

Faktor-faktor pelatihan kerja menurut Nasution dan Wibowo (2023)

1) Kebutuhan pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi. Faktor ini melibatkan identifikasi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan saat ini dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Dukungan Manajemen

Dukungan dari manajemen, baik dalam bentuk finansial maupun moral, sangat mempengaruhi efektivitas pelatihan. Manajemen yang terlibat aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan pelatihan cenderung menghasilkan program yang lebih efektif.

3) Kompetensi Pelatih

Kompetensi dan pengalaman pelatih sangat mempengaruhi kualitas pelatihan. Pelatih yang memiliki pengetahuan yang mendalam dan metode pengajaran yang efektif akan lebih berhasil dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada peserta pelatihan.

4) Metode Pelatihan

Pemilihan metode pelatihan yang tepat sangat penting untuk keberhasilan pelatihan. Metode yang dipilih harus sesuai dengan tujuan pelatihan dan gaya belajar peserta. Misalnya, pelatihan berbasis praktik mungkin lebih efektif untuk keterampilan teknis, sementara diskusi kelompok mungkin lebih cocok untuk pengembangan soft skills.

5) Fasilitas dan Sarana Pelatihan

Ketersediaan fasilitas dan sarana yang memadai, seperti ruang pelatihan yang nyaman, alat bantu pembelajaran, dan teknologi pendukung, sangat berpengaruh terhadap kelancaran dan efektivitas pelatihan.

6) Motivasi Peserta

Motivasi dan kesiapan peserta pelatihan juga merupakan faktor penting. Karyawan yang termotivasi untuk belajar dan mengembangkan diri cenderung mendapatkan lebih banyak manfaat dari pelatihan dibandingkan dengan mereka yang tidak termotivasi.

7) Evaluasi dan Umpan Balik

Proses evaluasi yang baik, baik selama maupun setelah pelatihan, serta umpan balik yang konstruktif, sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan pelatihan tercapai dan untuk meningkatkan program pelatihan di masa mendatang.

c. Indikator Pelatihan Kerja

Yang menjadi indikator pelatihan kerja menurut Wahyuningsih (2019) adalah sebagai berikut :

1) Tujuan Pelatihan

Kesesuaian antara tujuan pelatihan dengan kebutuhan organisasi dan individu.

2) Materi Pelatihan

Keterkaitan materi dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

3) Metode Pelatihan

Kesesuaian metode yang digunakan dengan jenis pelatihan yang diberikan, seperti in-class training, on-the-job training, atau e-learning.

4) Pelatih/Instruktur

Kompetensi dan pengalaman pelatih dalam mengajar serta relevansi pengetahuan yang dimiliki.

5) Fasilitas Pelatihan

Kelengkapan sarana dan prasarana yang mendukung pelatihan.

6) Evaluasi Pelatihan

Pengukuran efektivitas pelatihan melalui penilaian sebelum dan sesudah pelatihan.

7) Penerapan Hasil Pelatihan

Sejauh mana peserta pelatihan dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan ke dalam pekerjaan sehari-hari.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai pendukung dalam sebuah penelitian. Beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai pendukung penelitian di SMK N 1 Pringapus antara lain sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Table 1 penelitian terdahulu

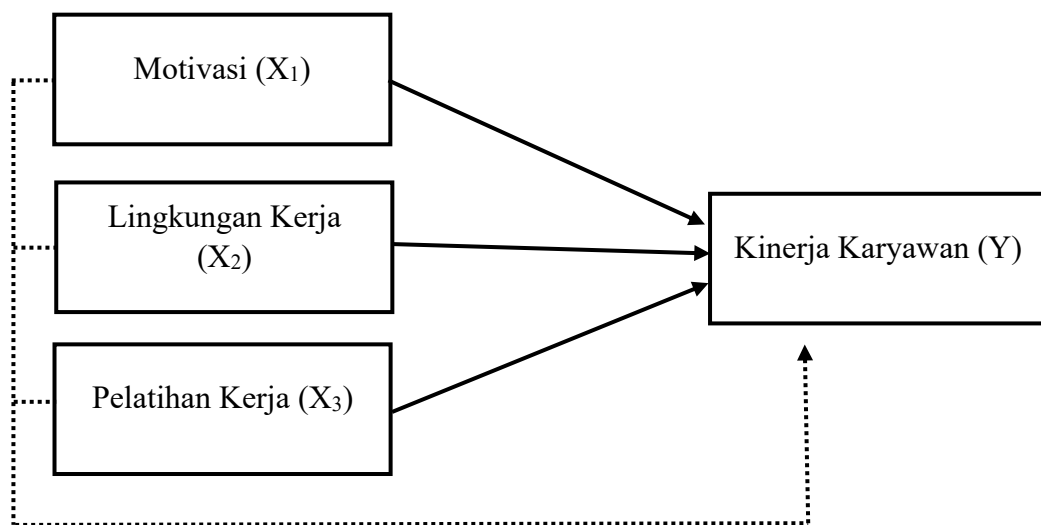
Nama Peneliti	Judul Peneliti	Keterangan Hasil Penelitian
Abner Naa (2017)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan pelatihan terhadap kinerja terhadap pegawai di kantor distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. terdapat pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. Hal ini berarti semakin baik pelatihan, maka semakin baik kinerja pegawai. terdapat pengaruh positif lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni.

Dwi Handayani(2017)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Banyuasin	Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Hasil pengujian membuktikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin.
Muhammad Wildan, Supriyatin (2019)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Toyota Astra Finance Service	Pertama motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan PT Toyota Astra Finance Service Surabaya ditingkatkan maka secara langsung kinerja karyawan akan meningkat. Kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Indri Novayanti Gala, H.Achmad Ramadhan dan Amram Rede (2017)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Ipa Di Smp Se -Kota Poso	Berdasarkan hasil tersebut, penelitian dapat dikemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu kebutuhan yang harus sering diikuti seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Selain itu Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja mengajar guru IPA di SMP se-Kota Poso dengan kontribusi pengaruh sebesar 13,7%. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja mengajar guru.

Sumber : jurnal penelitian 2024

C. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran adalah model konseptual mengenai teori yang berkaitan dengan berbagai faktor-faktor masalah penting. Kerangka pemikiran juga menjadi penjelasan sementara tentang berbagai gejala yang menjadi objek penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan:

Parsial : —————>

Simultan :>

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono (2019).

E. Hubungan Antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja guru SMK N 1 Pringapus

Menurut Widodo (2017) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan Tindakan. Hal ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Diya Andira Nanda Pertiwi 2019. Dalam penelitiannya, Pertiwi menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dan memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Pringapus

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husnalia *et al.* (2022), yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Pringapus

Menurut Nasution dan Wibowo (2023), pelatihan diartikan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur terorganisasi dan sistematis, dimana peserta mempelajari pengetahuan teknis dan keterampilan untuk tujuan tertentu. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pambreni *et al.*(2023), yang menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja guru. Penelitian tersebut mengidentifikasi bahwa program pelatihan yang dirancang dengan

baik dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan metode pengajaran guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

Ha₁ : Ada pengaruh antara motivasi (X1) terhadap kinerja guru SMK N 1 Pringapus

Ho₁ : Tidak ada pengaruh antara motivasi (X1) terhadap kinerja guru SMK N 1 Pringapus

Ha₂ : Ada pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru SMK N 1 Pringapus

Ho₂ : Tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja guru SMK N 1 Pringapus

Ha₃ : Ada pengaruh antara pelatihan kerja (X3) terhadap kinerja guru SMK N 1 Pringapus

Ho₃ : Tidak ada pengaruh antara pelatihan kerja (X3) terhadap kinerja guru SMK N 1 Pringapus

Ha₄ : Ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Pringapus

Ho4 : Tidak ada pengaruh secara simultan antara motivasi kerja,
lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru SMK N
1 Pringapus

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) pengertian Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan asosiatif. Metode penelitian kuantitatif adalah untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Sedangkan Metode penelitian asosiatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, termasuk hubungan sebab-akibat. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrument penelitian, sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ditetapkan di SMK N 1 Pringapus. Alasan memilih lokasi penelitian di SMK N 1 Pringapus adalah sebagai berikut :

1. Alasan Obyektif

Untuk menganalisa pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru di SMK N 1 Pringapus.

2. Alasan Subjektif

Secara geografis, lokasi penelitian mudah terjangkau oleh peneliti sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono,.

Ada 2 jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas (variabel independent)

Menurut Sugiyono (2018) variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen), yang disimbolkan dengan simbol (X). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : motivasi (X1), lingkungan (X2), pelatihan (X3).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

variabel terikat (dependen) menurut Sugiyono (2018) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam penelitian dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator Penelitian	Skala Likert
Motivasi Kerja (X1) (Widodo 2015)	Kebutuhan fisiologis Kebutuhan keamanan Kebutuhan social Kebutuhan akan penghargaan Kebutuhan aktualisasi diri	Likert dengan interval 1-5
Lingkungan Kerja (X2) (Sedarmayanti, 2017)	Penerangan Suhu udara Suara bising Penggunaan warna Ruang gerak yang diperlukan Kemampuan bekerja Hubungan pegawai dan pegawai lainnya	Likert dengan interval 1-5
Pelatihan Kerja (X3) (Wahyuningsih, 2019)	tujuan pelatihan materi metode yang digunakan kualifikasi peserta kualifikasi pelatih	Likert dengan interval 1-5
Kinerja Guru (Y) Mangkunegara (2017:75)	kualitas pekerjaan kuantitas kerja pelaksanaan tugas tanggung jawab	Likert dengan interval 1-5

Sumberm: data sekunder

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Negeri 1 Pringapus yang berjumlah 86 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2019). Sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Dalam teknik ini yang dijadikan anggota sampel adalah semua anggota populasi atau semua guru SMK N 1 Pringapus yang berjumlah 71 orang.

E. Sumber dan Jenis Data

1. Jenis Data

Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Menurut Sugiono (2022) data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Pengumpulan data primer atau data utama dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner dan melakukan wawancara secara

langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian, maka digunakan metode pengumpulan data. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau metode pengumpulan data menurut Sugiyono (2010) yaitu wawancara, kuisisioner/angket, dokumentasi dan obserfasi sebagai berikut :

1. Kuisisioner (Angket)

Kuesioner menurut Sujarweni (2020) merupakan suatu instrument pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Dalam penelitian ini kuesioner diukur menggunakan skala likert, skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert variabel yang akan diukur dijadikan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk Menyusun butir-butir pertanyaan (Sujarweni, 2020).

Berdasarkan Skala Likert skor yang diberikan pada jawaban setiap responden sebagai berikut :

- a. Sangat-sangat setuju : diberi skor 5
- b. Sangat setuju : diberi skor 4
- c. Setuju : diberi skor 3
- d. Tidak setuju : diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju : diberi skor 1

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, arsip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data untuk menjawab permasalahan yang diajukan kepada bab sebelumnya terbagi menjadi dua periode dua metode analisis yaitu metode Analisa kualitatif dan kuantitatif. Analisa kualitatif berupa informasi, uraian dalam bentuk Bahasa kemudian dikaitkan dengan data lainnya. Sedangkan Analisa kuantitatif adalah berupa angka-angka atau bilangan yang dapat dihitung secara langsung. Berikut beberapa metode Analisa kuantitatif yang digunakan dalam penelitian yaitu :

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2011) uji validitas yaitu digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu alat yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mencari nilai validitas adalah yaitu dengan cara mengkorelasikan antar skor item instrument dengan rumus person product moment sebagai berikut :

Keterangan :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r = koefisien korelasi

x = skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

y = skor total

$\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi x

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor distribusi y

n = jumlah responden

hasil perhitungan r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan signifikansi (α)

= 5% kriteria kelayakan adalah :

Jika r hitung $>$ r tabel dan mempunyai nilai positif maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Jika r hitung $<$ r tabel mempunyai nilai negatif maka butir pertanyaan tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian. Selanjutnya uji validitas di hitung dengan bantuan program SPSS versi 23 dan Ms. Excel. Berdasarkan pada pengolahan uji instrument itu dapat diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel X (motivasi, lingkungan kerja

dan pelatihan kerja) dan variabel Y (kinerja guru) telah valid atau tidak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada matrik hasil uji validitas motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja guru. Hasil pengujian validitas dapat diketahui dari nilai r hitung, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2

Variabel	Item/kode	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.955	0.632	Valid
	X1.2	0.832	0.632	Valid
	X1.3	0.807	0.632	Valid
	X1.4	0.901	0.632	Valid
	X1.5	0.934	0.632	Valid
	X1.6	0.928	0.632	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.958	0.632	Valid
	X2.2	0.891	0.632	Valid
	X2.3	0.833	0.632	Valid
	X2.4	0.889	0.632	Valid
	X2.5	0.889	0.632	Valid
	X2.6	0.927	0.632	Valid
	X2.7	0.898	0.632	Valid
Pelatihan Kerja (X3)	X3.1	0.673	0.632	Valid
	X3.2	0.879	0.632	Valid
	X3.3	0.879	0.632	Valid
	X3.4	0.879	0.632	Valid
	X3.5	0.646	0.632	Valid
Kinerja Guru (Y)	Y1	0.784	0.632	Valid
	Y2	0.904	0.632	Valid
	Y3	0.800	0.632	Valid
	Y4	0.715	0.632	Valid

Berdasarkan tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 25

Secara keseluruhan, seluruh item pernyataan dari variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3), dan Kinerja Guru (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,632).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner

dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya, seperti uji reliabilitas dan analisis regresi.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas digunakan Teknik alpha ini di lakukan untuk skala likert dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_1}{St} \right]$$

Keterangan :

r = nilai reliabilitas

k = banyak item kuisisioner

$\sum S_1$ = jumlah skor tiap-tiap item

St = varian total

Kriteria pengujian :

$r_{hitung} > r_{tabel}$, reliabel

$r_{hitung} < r_{tabel}$, tidak reliabel

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.3

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Alpha Pembanding	Keterangan
1	Motivasi	0,948	0,70	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,957	0,70	Reliabel
3	Pelatihan Kerja	0,855	0,70	Reliabel
4	Kinerja Guru	0,804	0,70	Reliabel

Berdasarkan sebagai mana tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach alpha* > 0,70 yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan *reliable*.

2. Analisis Data

a.a Uji Korelasi

Menurut Ghazali (2018) analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan linear antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat disimpulkan pada ketentuan-ketentuan untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi diantaranya yang dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3.4

Taksiran besarnya koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,8000-0,999	Sangat kuat

Sumber data : data sekunder

a. Analisis Korelasi Sederhana

Menurut Ghozali (2011) korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara parsial antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Besarnya koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antar dua variabel. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara satu variabel terhadap satu variabel lainnya dapat dihitung dengan formulasi menurut Sugiyono (2014) dapat diukur dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Keterangan :

r = nilai koefisien korelasi

Y = jumlah skor y

X = jumlah skor x

b. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel atau lebih (dua atau lebih variabel) independent dan satu variabel dependent. Perhitungan korelasi berganda dengan menggunakan program SPSS dengan melihat pada hasil koefisien determinasi R. rumus korelasi berganda sebagai berikut :

$$r_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{YX_1}^2 + r_{YX_2}^2 + r_{YX_3}^2 + 2r_{YX_1}r_{YX_2}r_{YX_3}r_{X_1X_2X_3}}{1 - r_{X_1X_2X_3}^2}}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2X_3}$ = Koefisien korelasi ganda antara $X_1X_2X_3$ secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{YX_1} = koefisien korelasi X_1 dengan Y

r_{YX_2} = koefisien korelasi X_2 dengan Y

r_{YX_3} = koefisien korelasi X_3 dengan Y

$r_{X_1X_2X_3}$ = koefisien korelasi $X_1X_2X_3$

2. Uji Regresi

Menurut Duli (2019) Analisis regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih di mana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Secara umum, dapat dinyatakan pula bahwa apabila ingin mengetahui pengaruh satu variabel X terhadap satu variabel Y maka digunakan analisis regresi sederhana, dan apabila ingin mengetahui pengaruh dua variabel X atau lebih terhadap variabel Y digunakan analisis regresi ganda.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana dipakai untuk mengetahui adanya perubahan nilai variabel dependen dan nilai variabel independen jika sewaktu-waktu terjadi (Sugiyono, 2019). Jenis hipotesis asosiatif (hubungan) yang digunakan dalam penelitian ini, tentu perlu adanya uji regresi. Uji regresi diperlukan untuk memperkirakan apakah ada pengaruhnya variabel independen dengan variabel dependen Sugiyono, (2019). Dalam penelitian ini, persamaan regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi (X_1) lingkungan kerja (X_2) pelatihan kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Adapun rumusan analisis regresi linear sederhana yang tertera sebagai berikut (Sugiyono, 2019).

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = variabel terkait (kinerja guru)

X = variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja)

a = bilangan konstanta

b = koefisien arah regresi linier

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda “Menurut sugiyono (Sugiyono, 2019) Bahwa Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan lainnya). Jadi

analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”. Dalam bentuk matematika hubungan tersebut dapat di rumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = variabel kinerja guru

X1 = variabel motivasi

X2 = variabel lingkungan kerja

X3 = variabel pelatihan kerja

a = bilangan konstanta

b = bilangan refresi

e = standar eror

4. Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi pengaruh variabel (X) terhadap variabel terikat (Y). besarnya koefisien determinasi dapat ditentukan dari kuadrat besarnya koefisien kolerasi.

$$R^2 = \frac{1 - \sum(Y - Y)^2}{\sum(Y - Y)^2}$$

Jika jumlah variabel independent ≤ 2 , maka hasil analisis yang digunakan adalah R square atau R^2 , tetapi jumlah variabel independent > 2 maka hasil yang digunakan adalah Adjusted R Square.

5. Uji Hipotesis

1) Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020) Uji t atau dapat juga disebut uji parsial, pengujian ini bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam uji t untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan cara sebagai berikut :

a. Menyusun formasi H_0 dan H_a

$H_0 : b_i = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja terhadap variabel terikat kinerja guru secara parsial.

$H_a : b_i \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja, pelatihan kerja terhadap variabel terikat kinerja secara parsial

b. Untuk melakukan uji t tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% (uji dua arah) $= 0,05$

c. Menentukan df (Degree Offreedom) atau derajat kebebasan $df = n-k-1$

d. Menentukan perhitungan t_{hitung}

e. Secara matematis rumus uji t dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$t_{hitung} =$$

keterangan :

b_i = parameter koefisien regresi berganda

s_{b_i} = standard of eror the regression coefficient

f. Penarikan kesimpulan

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Dengan kata lain menerima H_a yang menyatakan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja mempengaruhi variabel kinerja guru secara individu.



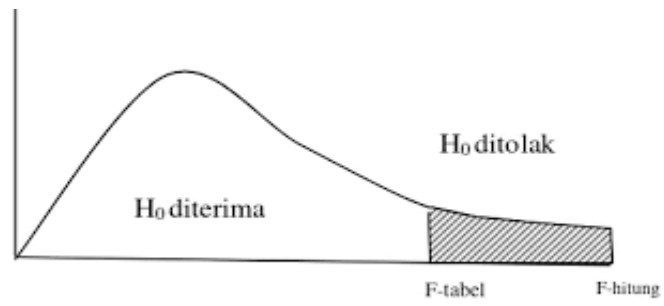
Gambar 3.1 Uji t (Parsial)

2) Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh hubungan variabel motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja terhadap variabel kinerja guru secara keseluruhan. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menjawab kebenaran hipotesis diatas. Langkah-langkah sebagai berikut :

A. Menyusun Formasi H_0 dan H_a

$H_0 : b_i = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja terhadap variabel kinerja guru secara keseluruhan. $H_0 : b_i \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja terhadap variabel kinerja guru secara simultan.



Gambar 3.2 Uji F (Simultan)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian

SMK Negeri 1 Pringapus adalah sekolah menengah kejuruan negeri yang terletak di Dusun Jatirunggo, Desa Jatirunggo, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah. Sekolah ini berdiri berdasarkan SK Bupati Semarang No. 0768AL/C5.4/Kep/Kul/2008 pada tanggal 16 Mei 2008 dan mulai dioperasikan sejak saat itu. Peresmian gedung barunya dilakukan pada 14 Mei 2009 oleh Wakil Bupati Semarang, Hj. Siti Ambar Fathonah. Awalnya SMK Negeri 1 Pringapus membuka dua jurusan, yaitu Busana Butik dan Multimedia, dengan fasilitas berupa laboratorium Busana Butik, laboratorium Multimedia, laboratorium KKPI, gedung TU, beberapa gedung kelas, serta kamar mandi. Seiring berjalannya waktu, perkembangan fisik dan tambahan jurusan dilakukan; pada tahun 2011 dibuka jurusan Teknik Bisnis Sepeda Motor sebagai bagian dari upaya memperluas pilihan keahlian bagi siswa. Untuk mendukung pembelajaran dan kegiatan sekolah, fasilitas tambahan seperti perpustakaan, gedung parkir, koperasi, kantin, area hotspot, lapangan olahraga (volleyball), unit kesehatan sekolah (UKS), dan beberapa unit produksi untuk jurusan juga tersedia. Dari sisi kapasitas dan sumber daya manusia, sekolah ini memiliki jumlah siswa laki-laki dan perempuan yang hampir seimbang, dengan total siswa sekitar 1.200 orang, dan tenaga pendidik serta kependidikan yang mendukung operasional

pembelajaran Kurikulum yang diterapkan mengikuti program SMK Merdeka dengan jurusan Teknik Sepeda Motor dan Desain Komunikasi Visual, serta menggunakan sistem pembelajaran penuh lima hari dalam seminggu. Secara akreditasi, SMK Negeri 1 Pringapus memperoleh nilai B, yang menunjukkan bahwa mutu pelayanan pendidikan secara umum berada di atas standar minimal tetapi masih ada ruang untuk perbaikan dan peningkatan mutu di berbagai aspek. Beberapa tantangan yang tampak dari data terkini adalah keterbatasan akses internet di sekolah, serta masih terdapat fasilitas tertentu yang masih dalam proses pembangunan atau perlu pemeliharaan lebih lanjut.

B. Data Deskripsi Responden

a. Data deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	33
2	Perempuan	38
Total		71

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang, sedangkan responden berjenis kelamin Perempuan berjumlah 38 orang. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK N 1 Pringapus lebih banyak berjenis kelamin Perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Umur	Jumlah
1	20 – 30	2
2	31 – 40	33
3	41 – 50	26
4	≥ 50	10
Total		71

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa untuk umur responden terbanyak Adalah berusia 31 sampai 40 tahun, hal tersebut menunjukkan bahwa guru SMK N 1 Pringapus relatif berada pada posisi umur yang produktif.

C. Hasil Data Analisis Penelitian

a. Korelasi

1) Korelasi sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan ketentuan bahwa kedua jenis data berada pada skala interval atau rasio serta berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, yang diuji adalah hubungan antara Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pelatihan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK N 1 Pringapus. Analisis korelasi sederhana dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 25, dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3

Hasil Korelasi Sederhana

Correlations

		Motivasi	Lingkungan kerja	Pelatihan kerja	Kinerja Guru
Motivasi	Pearson Correlation	1	-.093	-.077	.263*
	Sig. (2-tailed)		.443	.523	.026
	N	71	71	71	71
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	-.093	1	-.034	.379**
	Sig. (2-tailed)	.443		.776	.001
	N	71	71	71	71
Pelatihan kerja	Pearson Correlation	-.077	-.034	1	.339**
	Sig. (2-tailed)	.523	.776		.004
	N	71	71	71	71
Kinerja guru	Pearson Correlation	.263*	.379**	.339**	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.001	.004	
	N	71	71	71	71

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

Berdasarkan tabel 4.3 korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Korelasi antara variabel Motivasi (X1) dengan Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,263 dengan tingkat signifikansi 0,026. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru berada pada kategori lemah, karena berada rentang 0,20-0,39 sebagaimana pada tabel 3.2. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan, namun lemah terhadap kinerja guru.
- b. Korelasi antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,379 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja guru termasuk kategori lemah menuju sedang, mengingat nilai korelasi berada pada rentang 0,20–0,39 dan mendekati batas 0,40. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Dengan

demikian, semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

- c. Korelasi antara variabel Pelatihan Kerja (X3) dengan Kinerja Guru (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,339 dengan tingkat signifikansi 0,004. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara pelatihan kerja dan kinerja guru berada pada kategori lemah–sedang, karena berada pada rentang 0,20–0,39 sebagaimana pada Tabel 3.2. Dengan demikian, terdapat hubungan positif dan signifikan antara pelatihan kerja dengan kinerja guru. Artinya semakin baik pelatihan yang diberikan dan diikuti oleh guru, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas.

2) Korelasi berganda

Korelasi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara 3 variabel bebas yang dihubungkan dengan variabel terikat. Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3), secara simultan dengan pengembangan Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian korelasi berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.349	1.139
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.4 *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,614, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif cukup kuat dengan interpretasi berada diantara 0,60–0,79 sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.2. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja guru (X3) secara simultan terdapat hubungan dengan Kinerja guru (Y).

b. Regresi

1) Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variable independent terhadap variable dependen. Pada penelitian ini, regresi linear sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y), serta Pelatihan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian regresi linear sederhana disajikan pada tabel berikut:

a) Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Tabel 4.5

Hasil regresi linear sederhana motivasi terhadap kinerja guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.106	2.126		5.223	.000
	Motivasi	.282	.124	.263	2.269	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 11.106 + 0.282X_1$. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, apabila motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru diprediksi meningkat sebesar 0,282 satuan. Selain itu, nilai signifikan sebesar $0,026 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja guru bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru di SMK N 1 Pringapus.

b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru

tabel 4.6
hasil regresi linear sederhana lingkungan kerja terhadap
kinerja guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.588	1.864		5.143	.000
	X2	.407	.119	.379	3.406	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 9.588 + 0.407X_2$. Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka kinerja guru diprediksi meningkat sebesar 0.407 satuan. Nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ mengindikasikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diterima guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

c) Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru

Tabel 4.7

Hasil regresi linear sederhana pelatihan kerja terhadap kinerja guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.162	.607		23.342	.000
	X3	.212	.071	.339	2.995	.004
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 14.162 + 0.212X_3$. Koefisien regresi tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, apabila pelatihan kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja

guru diprediksi meningkat sebesar 0,212 satuan. Selain itu, nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ menandakan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja guru signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor yang turut mendukung peningkatan kinerja guru di SMK N 1 Pringapus.

2) Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Pelatihan Kerja (X3), dengan Kinerja Guru (Y) secara simultan.

Tabel 4.8
Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.841	2.606		.323	.748
	X1	.355	.104	.332	3.414	.001
	X2	.453	.104	.423	4.363	.000
	X3	.238	.061	.379	3.916	.000
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.841 + 0.355X_1 + 0.453X_2 + 0.238X_3$$

Interpretasi persamaan regresi adalah sebagai berikut:

- a) Konstanta (a) = 0.841, artinya apabila Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pelatihan Kerja (X_3) dalam keadaan konstan atau bernilai 0, maka nilai Kinerja Guru (Y) adalah sebesar 0.841.
- b) Koefisien Motivasi (β_1) = 0.355, artinya apabila variabel lain dianggap konstan, setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,355 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.
- c) Koefisien Lingkungan Kerja (β_2) = 0,453, artinya apabila variabel lain dianggap konstan, setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,453 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.
- d) Koefisien Pelatihan Kerja (β_3) = 0.238, artinya apabila variabel lain dianggap konstan, setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,238 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru.

c. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pelatihan Kerja (X_3) dalam menjelaskan variabel Kinerja Guru (Y). Hasil uji koefisien determinasi menggunakan SPSS 25 ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.349	1.139
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,349. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 34,9%. Sedangkan sisanya sebesar 65,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

d. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima, namun apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Hasil uji t (parsial) menggunakan spss versi 25 sebagaimana dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil uji t (parsial)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.841	2.606		.323	.748
	Motivasi	.355	.104	.332	3.414	.001
	Lingkungan kerja	.453	.104	.423	4.363	.000
	Pelatihan kerja	.238	.061	.379	3.916	.000
a. Dependent Variable: kinerja guru						

Penjelasan Uji t Parsial Variabel Motivasi (X1)

a) Hipotesis 1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

(1) Guru taraf nyata (α)=0,05

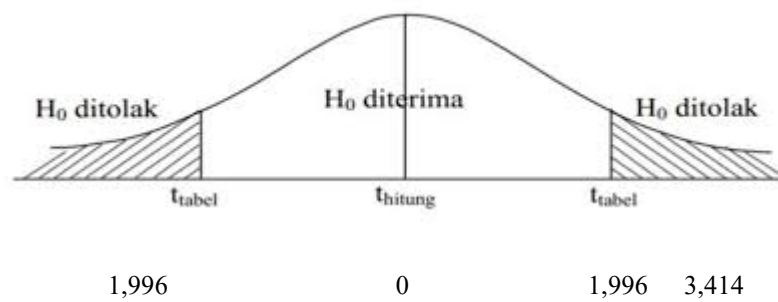
$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

(2) Nilai t tabel sebesar 1,996, diperoleh dari $df = n - k - 1 = 71 - 3 - 1 = 67$.

(3) Nilai t hitung sebesar 3,414 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, maka kinerja yang ditampilkan juga akan semakin meningkat.

Tabel 4.1



Berdasarkan gambar 4.1 bahwa dari perhitungan yang diperoleh Kesimpulan bahwa nilai $t_{hitung} 3,414 > t_{tabel} 1,996$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja guru.

Maka hipotesis H_{01} : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, H_{a1} : motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru diterima.

b) Hipotesis 2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

(1) Taraf signifikansi (α) yang digunakan sebesar 0,05.

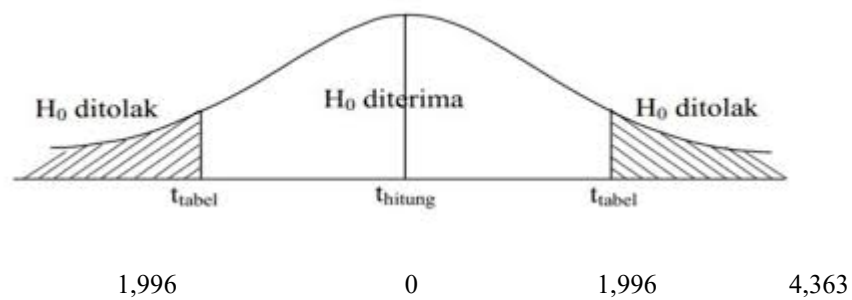
$H_0 : \beta_2 = 0$ artinya variabel Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ artinya variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja guru.

(2) Nilai t tabel sebesar 1,996 diperoleh dari perhitungan $df = n - k - 1 = 71 - 3 - 1 = 67$.

(3) Nilai t hitung sebesar 4,363 dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

Tabel 4.2



Berdasarkan gambar 4.2 bahwa dari perhitungan yang diperoleh Kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} 4,363 > t_{tabel} 1,996 dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ sehingga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, maka hipotesis 2 yang menyatakan H_{02} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, H_{a2} : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru diterima.

c) Hipotesis 3: Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru

(1) Taraf signifikansi (α) yang digunakan adalah 0,05

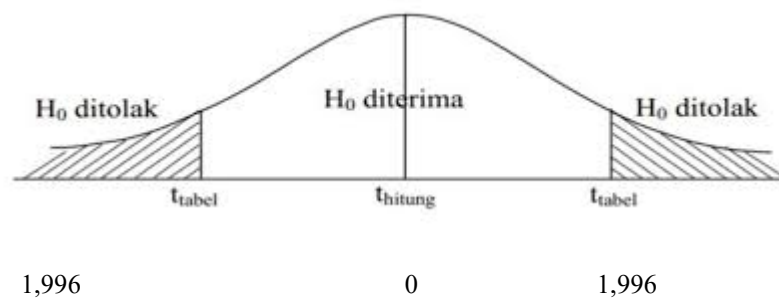
$H_0 : \beta_3 = 0$ artinya variabel Pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja guru.

$H_a : \beta_3 \neq 0$ artinya variabel Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja guru.

(2) Nilai t tabel sebesar 1,996, diperoleh berdasarkan rumus $df = n - k - 1$
 $= 71 - 3 - 1 = 67$.

(3) Nilai t hitung sebesar 3,916 dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

Tabel 4.3



Berdasarkan gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa nilai t_{hitung} 3,916 > t_{tabel} 1,996 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh signifikan variabel pelatihan kerja terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis H_{03} yang menyatakan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru ditolak, dan H_{a3} yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru diterima.

2) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Pelatihan Kerja (X_3), secara simultan terhadap Kinerja Guru (Y). Berikut hasil uji F menggunakan SPSS versi 25.

Tabel 4.11

Hasil uji F (simultan)

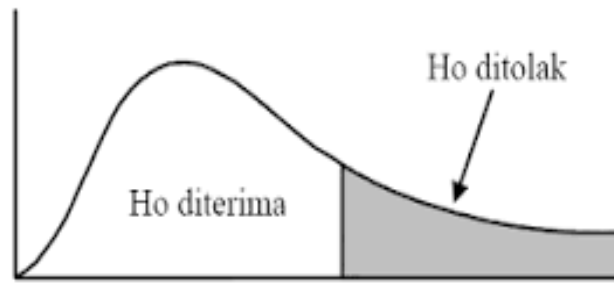
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.526	3	17.509	13.489	.000 ^b
	Residual	86.967	67	1.298		
	Total	139.493	70			
a. Dependent Variable: Y						
c. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Hipotesis 4 menurut hasil tabel 4.11 menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kriteria hipotesis yang diajukan

- 1) Taraf nyata (α) = 0,05
- 2) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
 $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 3) Nilai F tabel sebesar 2,74, diperoleh dengan rumus $df_1 = k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1 = 71 - 3 - 1 = 67$.
- 4) Nilai F hitung sebesar 13,489 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Uji F simultan antara motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada gambar berikut:



$$F_{\text{tabel}} = 2,74$$

$$F_{\text{hitung}} = 13,489$$

Gambar 4.4

Kurva uji F (Simultan)

Dari hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} = 13,489 > F_{\text{tabel}} = 2,74$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga nilai F_{hitung} berada pada daerah H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru.

Dengan demikian, hipotesis 4 yang menyatakan bahwa: H_{04} : Secara simultan motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, dan H_{a4} : Secara simultan motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru diterima.

D. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan melalui nilai t hitung sebesar $3,414 > 1,997$ dengan tingkat

signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, motivasi berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan pendapat Widodo (2017) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang muncul dari dalam diri individu yang mendorong terjadinya perilaku dalam melakukan suatu tindakan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan Pertiwi (2019), yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis (H2) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $4,363 > 1,996$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Temuan ini mendukung teori Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, perlengkapan, bahan, serta kondisi tempat seseorang bekerja baik secara individu maupun kelompok yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Penelitian ini juga selaras dengan hasil penelitian Husnalia et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian hipotesis (H3) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai

t hitung sebesar $3,916 > 1,996$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$.

Artinya, semakin baik pelatihan kerja yang diberikan kepada guru, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugasnya. Temuan ini mendukung pendapat Nasution dan Wibowo (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang dengan prosedur yang sistematis untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tertentu. Penelitian ini juga konsisten dengan Pambreni *et al* (2023) yang menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja guru SMK N 1 Pringapus, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar $3,414 > 1,996$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja guru.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar $4,363 > 1,996$ dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja guru.
3. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $3,916 > 1,996$ serta tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Semakin baik pelatihan yang diberikan, maka semakin meningkat pula kinerja guru.
4. Secara simultan Motivasi, Lingkungan kerja, dan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar $13,489 > F_{\text{tabel}} 2,74$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut

secara Bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru.

B. Saran

1. Bagi sekolah terkait Motivasi Guru pihak sekolah diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, penghargaan, keamanan, kebutuhan social, serta dukungan pengembangan karier secara berkelanjutan.
2. Bagi sekolah terkait Lingkungan Kerja Sekolah perlu menjaga kualitas lingkungan kerja, termasuk fasilitas fisik, kebersihan, keamanan dan kenyamanan ruang kerja. Selain itu, diperlukan penciptaan iklim kerja yang humoris melalui kerja sama dan komunikasi yang baik antar guru maupun tenaga kependidikan.
3. Bagi sekolah terkait Pelatihan Kerja disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan secara berkala dan terarah guna meningkatkan kompetensi guru. Pelatihan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan tugas serta pengembangan keterampilan teknis maupun soft skills, termasuk publik speaking dan keterampilan pedagogik agar kinerja guru semakin optimal.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja guru, serta menggunakan metode analisis yang berbeda sehingga dapat memperkaya kajian empiris terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M. W., & Supriyatin, S. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Toyota Astra Finance Service. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(12).
- Gala, I. N., Ramadhan, H. A., & Rede, A. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap Kinerja mengajar guru IPA di smp se-Kota Poso. *Mitra Sains*, 5(2), 58-66.
- Utami, N. M. I., & Kharismasyah, A. Y. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Emotional Intelligence Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 749-758.
- Rezani, M. Analisis Efektivitas Kontribusi dan Potensi Pajak Restoran Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Periode Tahun 2017-2021 Periode.
- Laksono, B. T. (2018). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Outlet Kampoenng Steak di Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas Katolik Darma Cendika).
- Handayani, D. (2019). Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140-150.
- Husnalia, S., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 7(1), 86-97.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Mangkunegara (2017) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai <http://repository.stiedewantara.ac.id/2499/8/Bab%202.pdf>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296-307.
- Sugiyono (2019) hipotesis. Bab ii kajian Pustaka.

<http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1884/3/BAB%20II%20KAJIAN%20PUS TAKA.pdf>

Naa, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di kantor Distrik Bintuni Kabupaten Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance*, 2(02), 167-176.

Sugiyono. (2018) variabel bebas dan variabel terikat
<http://repository.unpas.ac.id/41556/6/BAB%20III.pdf>

Ayuni, R., & Sati, F. L. (2022). Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan dan Minat Berwirausaha Terhadap Motivasi Untuk Menjadi Young Entrepreneur Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Economic Edu*, 2(2).

Pambreni, Y., Ridho, A., & Sutisna, I. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Di SMK Bina Mandiri Sukabumi Kabupaten Sukabumi. *Jambura Economic Education Journal*, 5(1), 79-91.

Sugiyono. (2020) metode penelitian kuantitatif
<http://repository.stei.ac.id/8196/4/BAB%203.pdf>

Pertiwi, D. A. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 4 Sungguminasa. *Universitas Muhammadiyah Makassar*.

Sugiyono, (2022). Data primer, Repository institute informatika dan bisnis darmajaya <http://repo.darmajaya.ac.id/14473/9/BAB%20III.pdf>

Sedarmayanti (2015). Repository Universitas Potensi Utama
<http://repository.potensi-utama.ac.id/jspui/bitstream/123456789/5207/2/BAB%20II.pdf>

Saragih, R. H. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bona Pasogit 20 Deli Tua.

Rahmadani, A. (2021). Pengaruh pajak restoran dan pajak hotel terhadap pendapatan asli daerah kota Padangsidempuan periode 2018-2020. *Jurnal Akuntansi*, 14(02), 71-85.

Sugiyono(2016) .taksiran besarnya koefisien korelasi
<http://repository.unpas.ac.id/37395/6/BAB%20III%20SAYA.pdf>

Jusmansyah, M. (2020). Analisis Pengaruh Current Ratio, Debt To Equity Ratio, Total Asset Turn Over, Dan Return On Equity Terhadap Harga Saham. *Jurnal Ekonomika Dan Manajemen*, 9(2), 179-198.

Wati, N. K. (2022). *Pengaruh K3, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Lurah Semper Barat, Jakarta Utara)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).

Nurmalasari, d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Mojo Sragen.

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Saat ini, saya sedang melaksanakan penelitian sebagai bagian dari penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Pringapus.”

Sehubungan dengan tujuan penelitian ini, saya sangat memerlukan bantuan Bapak/Ibu untuk berkenan menjadi responden dengan mengisi kuesioner yang terlampir di bawah ini. Data yang Bapak/Ibu berikan akan sangat berharga bagi penelitian ini. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Hormat saya,

Siti Maesaroh

19510009

A. Identitas Responden

Silahkan bapak/ibu isi titik-titik dibawah ini sesuai dengan keadaan anda sebenarnya:

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Alamat :

Jabatan :

B. Pertanyaan Penelitian

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu dengan cara memberi tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Motivasi (X1)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman					
Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.					
Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman					
Para guru saling menghargai dan dapat bekerja sama dengan baik					
Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja					
perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk berkreatifitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan					

Lingkungan kerja (X2)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pencahayaan di tempat kerja saya sudah sangat baik.					
Suhu udara ditempat kerja saya sudah diatur dengan tepat untuk mendukung aktivitas dalam bekerja.					
Suasana area di tempat kerja tetap terjaga meskipun ada suara bising.					
Pemilihan warna yang sesuai dapat membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					

Saya memiliki ruang gerak yang cukup, sehingga saya merasa nyaman saat bekerja					
Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
Saya memiliki hubungan yang baik antar guru					

Pelatihan kerja (X3)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Bapak/Ibu mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan					
Materi pelatihan yang saya ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan saya					
Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas					
Instruktur pelatihan yang saya ikuti dapat menguasai materi yang diajarkan					
Semua peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan saat pelaksanaan pelatihan yang saya ikuti tersedia lengkap (seperti: LCD, bolpoint, notes, dll)					

Kinerja (Y)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan					
Kemampuan dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan					
Memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya					
Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan					

LAMPIRAN 2

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia(Tahun)
1.	Analia Susanti	Perempuan	31 - 40
2.	Samsul Hadi	Laki-laki	50 keatas
3.	Sri ambarwangi	Perempuan	50 keatas
4.	Suwidi	Laki-laki	50 keatas
5.	Elvi Nuryani	Perempuan	41-50 tahun
6.	Khozin	Laki-laki	50 keatas
7.	Siti Yulaika	Perempuan	31-40 tahun
8.	Fajar Mawati	Perempuan	41-50 tahun
9.	Nurul muhlisa	Perempuan	41-50 tahun
10.	Arifah Royani	Perempuan	41-50 tahun
11.	Soetarsana	Laki-laki	41-50 tahun
12.	Arum Wardhani	Perempuan	41-50 tahun
13.	Andriana Yuastu	Perempuan	41-50 tahun
14.	Hendriana Oktora	Perempuan	41-50 tahun
15.	Yeni kosasih	Perempuan	41-50 tahun
16.	Yuli Istiningrum	Perempuan	41-50 tahun
17.	Aryani Purwati	Perempuan	41-50 tahun
18.	Mujaddid Kurniawan	Laki-laki	41-50 tahun
19.	Senja Ari Yoganita	Perempuan	41-50 tahun
20.	Santi Novita Dewi	Perempuan	31-40 tahun

21.	Dwi Widiyatmoko	Laki-laki	31-40 tahun
22.	Danang Januar	Laki-laki	31-40 tahun
23.	Niken rithmayanti	Perempuan	31-40 tahun
24.	DANU PRAYOGA	Laki-laki	31-40 tahun
25.	Willy Alif Indaka	Laki-laki	31-40 tahun
26.	Rufaida Dwi Nuraini	Perempuan	20-30 tahun
27.	Zulfa efendi	Laki-laki	41-50 tahun
28.	Iffah Hanifah Arfiyani	Perempuan	31-40 tahun
29.	Yunar Wulantoro	Laki-laki	31-40 tahun
30.	Anggun Firdhiana	Perempuan	31-40 tahun
31.	Reza Kuncahyo Bayuaji	Laki-laki	31-40 tahun
32.	Rona anggani	Laki-laki	31-40 tahun
33.	Ardi Sulistiya	Laki-laki	31-40 tahun
34.	Agung Lintas Asmara	laki-laki	20-30
35.	Ajeng Virga	Perempuan	31-40 tahun
36.	Anies Fadhillah	Perempuan	41-50 tahun
37.	Novaliana Andriyani	Perempuan	31-40 tahun
38.	Laela Kisworowati	Perempuan	31-40 tahun
39.	SULISTIANTO	Laki-laki	31-40 tahun
40.	Ikhwanudin	Laki-laki	41-50 tahun
41.	Rahayu	Perempuan	31-40 tahun
42.	Deni Ayuning	Perempuan	41-50 tahun

43.	Dwi Aprilianto	Laki-laki	41-50 tahun
44.	Subhan Wahyu Putranto	Laki-laki	31-40 tahun
45.	Moelyono Ali	Laki-laki	50 keatas
46.	Nandy Trihandojo	Laki-laki	50 keatas
47.	Sri Pahlawayanti Nurwandari	Perempuan	50 keatas
48.	Muslikun	Laki-laki	41-50 tahun
49.	Rubiyati	Perempuan	31-40 tahun
50.	Ahmad Muntaha	Laki-laki	31-40 tahun
51.	Erny Dwi Pusfitasari	Perempuan	31-40 tahun
52.	Sri Wulandari	Perempuan	31-40 tahun
53.	Tri hartiningsih	Perempuan	31-40 tahun
54.	Andika Cristianto	Laki-laki	31-40 tahun
55.	SETYO HADINATA	Laki-laki	31-40 tahun
56.	Rizka Silviana Hartanti	Perempuan	31-40 tahun
57.	Pratnya Satria Saelindri	Laki-laki	31-40 tahun
58.	Muhammad Mansur	Laki-laki	31-40 tahun
59.	Solechah	Perempuan	50 keatas
60.	Nurun Nafi'ah Mansyur	Perempuan	50 keatas
61.	Fariq Isy Ely Rusly	Laki-laki	41-50 tahun
62.	Widiyatmoko Agus Nugroho	Laki-laki	41-50 tahun
63.	Triwulaningsih	Perempuan	31-40 tahun
64.	Ratna Pandansari	Perempuan	41-50 tahun

65.	Widiantoro	Laki-laki	41-50 tahun
66.	Imam Syafi'i	Laki-laki	50 keatas
67.	Samsul Ma'arif	Laki-laki	41-50 tahun
68.	Kurniyati	Perempuan	31-40 tahun
69.	Mansur Hidayat	Laki-laki	31-40 tahun
70.	Hartini	Perempuan	41-50 tahun
71.	Wahyu Handayani	Perempuan	41-50 tahun

LAMPIRAN 3**TABULASI 10 RESPONDEN****VARIABEL X1 MOTIVASI**

No	Motivasi						Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	
1.	2	2	2	2	2	2	12
2.	3	3	3	3	3	3	18
3.	4	4	4	4	4	4	24
4.	2	3	2	3	3	2	15
5.	3	4	3	4	4	3	21
6.	4	4	3	4	4	4	23
7.	3	3	3	3	3	3	18
8.	4	3	4	4	4	4	23
9.	2	2	3	3	2	2	14
10.	3	4	3	3	3	4	20

TABULASI 10 RESPONDEN**VARIABEL LINGKUNGAN KERJA**

No	Lingkungan kerja							Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1.	2	2	3	3	3	3	3	19
2.	1	1	2	2	2	2	2	12
3.	3	3	3	3	3	3	3	21
4.	2	2	3	3	3	3	2	18
5.	3	3	3	4	4	3	3	23
6.	2	3	2	3	3	3	3	19
7.	1	1	2	2	2	2	1	11
8.	3	3	4	3	3	4	4	24
9.	2	3	3	3	3	3	3	20
10.	1	2	2	2	2	2	2	13

TABULASI 10 RESPONDEN
VARIABEL PELATIHAN KERJA

No	Pelatihan Kerja					Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1.	2	1	1	1	1	6
2.	2	2	1	1	2	8
3.	2	2	2	2	1	9
4.	2	2	1	1	1	7
5.	1	1	1	1	1	5
6.	2	2	2	2	2	10
7.	1	1	1	1	1	5
8.	2	2	2	2	2	10
9.	2	1	1	1	1	6
10.	2	2	2	2	1	9

TABULASI 10 RESPONDEN
VARIABEL KINERJA GURU

No	Kinerja Guru				Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	
1.	3	3	4	4	14
2.	3	3	3	3	12
3.	4	3	3	4	14
4.	4	4	4	4	16
5.	4	3	3	4	14
6.	4	4	4	4	16
7.	5	4	4	4	17
8.	4	4	4	4	16
9.	4	4	4	4	16
10.	4	4	4	4	16

LAMPIRAN 4**TABULASI DATA 71 RESPONDEN****VARIABEL MOTIVASI (X1)**

No	KUESIONER						TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1.	3	3	2	3	3	2	16
2.	3	3	2	2	3	2	15
3.	2	3	3	3	3	3	17
4.	3	3	3	3	4	3	19
5.	3	3	2	2	3	2	15
6.	2	3	3	3	3	3	17
7.	3	3	3	3	3	3	18
8.	2	3	3	3	3	3	17
9.	3	3	2	2	3	2	15
10.	3	3	2	3	3	2	16
11.	2	3	3	3	3	3	17
12.	3	3	3	3	3	3	18
13.	3	3	2	3	3	3	17
14.	3	4	3	3	3	3	19
15.	2	3	3	3	4	3	18
16.	3	3	2	3	3	3	17
17.	3	3	4	3	3	3	17
18.	3	3	3	3	4	3	19
19.	3	3	2	3	3	2	16
20.	3	4	2	3	3	3	18
21.	2	3	3	3	3	2	16
22.	3	4	2	3	3	3	18
23.	2	3	3	3	3	2	16
24.	2	3	3	3	3	3	17
25.	3	4	3	3	4	3	20
26.	3	4	2	3	3	2	17
27.	2	4	2	3	3	3	17
28.	2	3	3	3	3	3	17
29.	3	4	2	3	3	3	18
30.	3	3	3	3	3	2	17
31.	3	4	3	3	4	3	20
32.	3	3	2	3	3	3	17
33.	3	3	3	3	4	3	19
34.	2	4	2	3	4	3	18
35.	3	3	1	3	4	3	18
36.	3	4	3	3	4	3	20
37.	3	3	3	3	3	3	18

38.	3	3	2	3	3	3	17
39.	3	3	2	3	3	2	16
40.	3	3	2	3	4	3	18
41.	3	3	2	2	3	2	15
42.	3	3	3	3	3	3	18
43.	3	3	2	3	3	3	17
44.	2	3	2	3	3	2	15
45.	3	4	2	3	3	2	17
46.	3	3	2	4	3	3	18
47.	2	3	3	3	3	3	17
48.	2	3	2	3	3	2	15
49.	3	3	2	4	3	3	18
50.	2	3	3	3	3	3	17
51.	2	4	2	3	3	3	17
52.	2	3	2	3	2	2	14
53.	3	4	2	3	3	3	18
54.	3	3	2	3	3	3	17
55.	2	3	2	3	4	3	17
56.	3	4	2	3	3	3	18
57.	3	3	2	3	3	2	16
58.	2	3	2	2	2	3	14
59.	2	3	2	3	3	3	16
60.	3	3	2	3	3	3	17
61.	3	4	2	3	3	3	18
62.	2	3	2	3	3	2	15
63.	2	4	3	3	3	3	18
64.	2	3	2	3	4	3	17
65.	2	3	3	4	3	3	18
66.	2	4	3	3	3	3	18
67.	2	3	2	3	3	2	15
68.	2	3	2	3	3	3	16
69.	3	3	2	3	3	3	17
70.	3	3	2	3	3	3	17
71.	2	4	2	2	3	3	16

TABULASI 71 RESPONDEN
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA(X2)

No	KUESIONER							TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
1.	1	1	2	3	2	2	3	14
2.	2	2	2	3	3	2	3	17
3.	2	1	1	2	2	3	3	14
4.	2	2	2	2	2	2	2	14
5.	1	1	2	2	2	2	2	12
6.	2	2	2	2	2	2	3	15
7.	2	2	2	2	2	3	3	16
8.	2	2	2	2	3	2	3	16
9.	2	2	3	3	3	2	2	17
10.	2	2	2	3	2	2	3	16
11.	2	2	2	2	2	2	3	15
12.	2	2	2	2	2	3	3	16
13.	2	2	2	2	3	2	3	16
14.	2	2	2	3	2	3	3	17
15.	2	2	2	3	3	2	3	17
16.	2	2	2	3	2	2	3	16
17.	1	1	3	3	2	2	2	14
18.	2	2	3	2	3	2	3	17
19.	2	2	2	3	2	2	3	16
20.	2	2	2	3	2	2	3	16
21.	2	2	2	2	2	2	3	15
22.	2	2	2	2	2	2	3	15
23.	2	2	2	3	3	2	3	17
24.	2	2	2	2	2	3	3	16
25.	2	2	2	2	2	2	3	15
26.	2	2	2	3	3	2	3	17
27.	2	2	2	2	3	2	3	16
28.	2	1	2	3	3	2	3	16
29.	2	2	2	3	3	2	3	17
30.	2	2	2	3	2	2	3	16
31.	2	1	1	2	3	2	3	14
32.	1	2	1	3	2	2	3	14
33.	1	1	2	2	2	2	2	12
34.	2	2	2	3	2	2	3	16
35.	2	2	3	2	2	2	3	16
36.	2	2	2	3	2	2	3	16
37.	2	2	2	2	2	2	3	15
38.	2	2	2	2	2	3	3	16

39.	2	2	2	3	3	2	3	17
40.	2	2	2	3	3	2	3	17
41.	2	2	2	3	3	2	3	17
42.	2	2	2	3	2	2	3	16
43.	2	2	3	3	3	2	3	18
44.	2	2	2	3	2	2	3	16
45.	1	2	1	2	3	2	3	14
46.	2	2	2	3	3	2	4	18
47.	1	1	2	2	2	3	3	14
48.	2	2	2	2	3	2	3	16
49.	2	2	2	2	2	2	3	15
50.	1	1	2	2	2	3	3	14
51.	2	2	2	2	3	2	3	16
52.	2	2	2	2	3	2	3	16
53.	1	1	2	3	2	2	3	14
54.	2	2	2	3	2	2	3	16
55.	2	2	2	2	3	2	3	16
56.	1	1	2	2	3	2	2	13
57.	1	2	1	3	2	2	3	14
58.	2	2	3	2	2	2	2	15
59.	1	1	2	2	2	2	3	13
60.	2	2	2	2	2	2	3	15
61.	2	2	2	3	3	2	3	17
62.	2	2	3	3	3	2	3	18
63.	2	2	2	2	3	2	2	15
64.	1	1	2	3	3	2	3	15
65.	1	1	1	3	2	3	4	15
66.	3	3	2	1	1	3	4	17
67.	2	2	2	2	3	3	3	17
68.	2	2	2	2	2	2	3	15
69.	2	2	2	2	3	2	3	16
70.	2	2	2	2	2	2	3	15
71.	2	2	2	2	3	2	2	15

TABULASI DATA 71 RESPONDEN

VARIABEL PELATIHAN KERJA (X3)

No	KUESIONER					TOTAL X3
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1.	2	2	2	2	3	11
2.	2	2	2	2	2	10
3.	2	2	2	2	2	10
4.	2	2	2	2	1	9
5.	3	2	2	2	2	11
6.	3	2	2	2	2	11
7.	2	2	2	1	1	8
8.	2	2	2	2	2	10
9.	2	2	2	1	2	9
10.	2	2	2	2	1	9
11.	2	1	1	1	1	6
12.	2	2	2	2	2	10
13.	2	2	2	2	1	9
14.	2	2	2	2	2	10
15.	2	2	2	2	2	10
16.	2	2	2	1	1	8
17.	3	2	2	2	2	11
18.	2	1	1	1	1	6
19.	2	2	2	2	2	10
20.	1	1	1	1	1	5
21.	2	1	1	1	1	6
22.	2	2	2	1	1	8
23.	2	2	2	2	1	9
24.	2	2	1	1	1	7
25.	1	1	1	1	1	5
26.	2	2	2	2	2	10
27.	1	1	1	1	1	5
28.	2	2	2	2	2	10
29.	2	1	1	1	1	6
30.	2	2	2	2	1	9
31.	1	1	1	1	1	5
32.	1	1	1	1	1	5
33.	2	2	2	2	2	10
34.	1	1	1	1	1	5
35.	2	2	2	2	1	9
36.	2	2	2	2	2	10
37.	1	1	1	1	1	5
38.	2	2	2	2	2	10

39	1	1	1	1	1	5
40	1	1	1	1	1	5
41	2	2	2	2	2	10
42	2	1	1	1	2	7
43	2	2	2	2	2	10
44	2	2	2	2	1	9
45	2	2	2	2	1	9
46	2	2	1	1	1	7
47	2	2	2	2	2	10
48	1	1	1	1	1	5
49	2	2	1	1	1	7
50	2	2	2	2	2	10
51	2	3	2	2	2	11
52	2	2	2	2	1	9
53	2	2	2	2	2	10
54	1	1	1	1	1	5
55	1	1	1	1	1	5
56	2	2	2	1	1	8
57	1	1	1	1	1	5
58	1	1	1	1	1	5
59	2	2	2	2	2	10
60	2	2	2	2	1	9
61	2	2	2	2	1	9
62	3	2	2	2	1	10
63	1	1	1	1	1	5
64	2	3	2	2	1	10
65	2	2	2	2	2	10
66	3	3	3	3	3	15
67	2	2	1	1	1	7
68	1	1	1	1	1	5
69	2	2	2	2	1	9
70	3	2	2	2	1	10
71	2	2	1	1	2	8

TABULASI DATA 71 RESPONDEN
VARIABEL KINERJA GURU (Y)

No	KUESIONER				TOTAL Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	
1.	4	4	3	4	15
2.	5	4	4	4	17
3.	5	4	4	5	18
4.	4	4	4	5	17
5.	4	4	3	4	15
6.	4	4	4	4	16
7.	4	4	4	4	16
8.	4	4	4	5	17
9.	5	5	4	5	19
10.	4	4	5	4	17
11.	4	4	3	4	15
12.	5	4	4	5	18
13.	4	4	4	4	16
14.	4	5	4	4	17
15.	4	5	4	5	18
16.	4	4	4	4	16
17.	4	4	4	4	16
18.	5	4	4	5	18
19.	4	4	4	4	16
20.	3	4	3	5	15
21.	4	4	3	4	15
22.	5	4	3	4	16
23.	4	4	4	4	16
24.	4	4	4	4	16
25.	4	4	3	5	16
26.	5	4	5	4	18
27.	4	4	4	4	16
28.	5	4	3	4	16
29.	4	4	4	5	17
30.	4	4	5	4	17
31.	4	4	3	4	15
32.	3	4	3	4	14
33.	5	4	4	4	17
34.	4	4	4	4	16
35.	4	4	5	4	15
36.	4	4	4	5	17
37.	4	3	4	4	15
38.	4	4	5	5	18

39.	4	4	4	4	16
40.	4	4	4	4	16
41.	4	4	3	4	15
42.	5	5	4	5	19
43.	4	4	3	4	15
44.	4	4	3	4	15
45.	4	4	3	4	15
46.	4	4	4	4	16
47.	4	3	3	4	14
48.	4	4	3	4	15
49.	4	3	4	4	15
50.	4	4	3	4	15
51.	4	3	3	4	14
52.	4	3	4	4	15
53.	4	4	4	4	16
54.	4	4	3	4	15
55.	4	4	4	5	17
56.	4	3	3	4	14
57.	3	3	3	3	12
58.	4	4	3	3	14
59.	4	4	4	4	16
60.	4	3	3	4	14
61.	4	4	4	4	16
62.	4	4	5	4	17
63.	4	4	3	5	16
64.	5	3	4	4	16
65.	4	4	4	4	16
66.	5	5	5	5	20
67.	4	4	3	4	15
68.	4	3	3	4	14
69.	4	4	4	5	17
70.	3	4	3	4	14
71.	4	3	3	4	14

Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.690*	.816**	.806**	.863**	.933**	.955**
	Sig. (2-tailed)		.027	.004	.005	.001	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.690*	1	.423	.710*	.821**	.772**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.027		.224	.022	.004	.009	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.816**	.423	1	.741*	.634*	.761*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.004	.224		.014	.049	.011	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.806**	.710*	.741*	1	.918**	.696*	.901**
	Sig. (2-tailed)	.005	.022	.014		.000	.025	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.863**	.821**	.634*	.918**	1	.772**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.049	.000		.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
X1.6	Pearson Correlation	.933**	.772**	.761*	.696*	.772**	1	.928**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.011	.025	.009		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.955**	.832**	.807**	.901**	.934**	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.005	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10

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

**.

b. Variabel X2 Lingkungan Kerja

Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.826**	.806**	.861**	.861**	.861**	.807**	.958**
	Sig. (2-tailed)		.003	.005	.001	.001	.001	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.826**	1	.580	.768**	.768**	.768**	.832**	.891**
	Sig. (2-tailed)	.003		.079	.009	.009	.009	.003	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.806**	.580	1	.625	.625	.885**	.742*	.833**
	Sig. (2-tailed)	.005	.079		.053	.053	.001	.014	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.861**	.768**	.625	1	1.000**	.722*	.667*	.889**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.053		.000	.018	.035	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.861**	.768**	.625	1.000**	1	.722*	.667*	.889**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.053	.000		.018	.035	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.6	Pearson Correlation	.861**	.768**	.885**	.722*	.722*	1	.875**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009	.001	.018	.018		.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
X2.7	Pearson Correlation	.807**	.832**	.742*	.667*	.667*	.875**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.014	.035	.035	.001		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.958**	.891**	.833**	.889**	.889**	.927**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.001	.001	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

c. Variabel X3 Pelatihan Kerja

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.612	.408	.408	.327	.673*
	Sig. (2-tailed)		.060	.242	.242	.356	.033
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.612	1	.667*	.667*	.535	.879**
	Sig. (2-tailed)	.060		.035	.035	.111	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.408	.667*	1	1.000**	.356	.879**
	Sig. (2-tailed)	.242	.035		.000	.312	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.408	.667*	1.000**	1	.356	.879**
	Sig. (2-tailed)	.242	.035	.000		.312	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.327	.535	.356	.356	1	.646*
	Sig. (2-tailed)	.356	.111	.312	.312		.044
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.673*	.879**	.879**	.879**	.646*	1
	Sig. (2-tailed)	.033	.001	.001	.001	.044	
	N	10	10	10	10	10	10
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

d. Variabel Y Kinerja Guru

Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.606	.284	.557	.784**
	Sig. (2-tailed)		.063	.427	.094	.007
	N	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	.606	1	.802**	.408	.904**
	Sig. (2-tailed)	.063		.005	.242	.000
	N	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.284	.802**	1	.509	.800**
	Sig. (2-tailed)	.427	.005		.133	.005
	N	10	10	10	10	10

Y4	Pearson Correlation	.557	.408	.509	1	.715*
	Sig. (2-tailed)	.094	.242	.133		.020
	N	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.784**	.904**	.800**	.715*	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.005	.020	
	N	10	10	10	10	10
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

2. UJI RELIABILITAS

a. Variabel Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.948	6

b. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	7

c. Variabel Penelitian Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.855	5

d. Variabel Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.804	4

F. UJI KORELASI

1. Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		Motivasi	Lingkungan kerja	Pelatihan kerja	Kinerja Guru
Motivasi	Pearson Correlation	1	-.093	-.077	.263*
	Sig. (2-tailed)		.443	.523	.026
	N	71	71	71	71
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	-.093	1	-.034	.379**
	Sig. (2-tailed)	.443		.776	.001
	N	71	71	71	71
Pelatihan kerja	Pearson Correlation	-.077	-.034	1	.339**
	Sig. (2-tailed)	.523	.776		.004
	N	71	71	71	71
Kinerja guru	Pearson Correlation	.263*	.379**	.339**	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.001	.004	
	N	71	71	71	71
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

2. Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.349	1.139
a. Predictors: (Constant), pelatihan kerja, lingkungan kerja, motivasi				

G. Uji Regresi

a. Uji regresi sederhana

1) Variabel X1 Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.106	2.126		5.223	.000
	Motivasi	.282	.124	.263	2.269	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

2) Variabel X2 Lingkungan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.588	1.864		5.143	.000
	Lingkungan kerja	.407	.119	.379	3.406	.001

a. Dependent Variable: kinerja guru

3) Variabel X3 Pelatihan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.162	.607		23.342	.000
	Pelatihan kerja	.212	.071	.339	2.995	.004

a. Dependent Variable: kinerja guru

b. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.841	2.606		.323	.748
	X1	.355	.104	.332	3.414	.001
	X2	.453	.104	.423	4.363	.000
	X3	.238	.061	.379	3.916	.000
a. Dependent Variable: Y						

H. Koefisien Determinasi (adjust R square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.349	1.139
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				

LAMPIRAN 6

R tabel signifikansi alpha 5%

DISTRIBUSI NILAI r table SIGNIFIKANSI 5% DAN 1%

N	The Level of Significance	
	5%	1%
3	0.997	0.999
4	0.950	0.990
5	0.878	0.959
6	0.811	0.917
7	0.754	0.874
8	0.707	0.834
9	0.666	0.798
10	0.632	0.765
11	0.602	0.735
12	0.576	0.708
13	0.553	0.684
14	0.523	0.661
15	0.514	0.641
16	0.497	0.623
17	0.482	0.606
18	0.468	0.590
19	0.456	0.575
20	0.444	0.561

LAMPIRAN 7

Distribusi t untuk probabilitas 0.05% titik presentase distribusi (df=1-40)

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

Titik presentasi Distribusi t (df=41-76)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Presentase Distribusi F untuk Probilitas=0,5

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

Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Maesaroh

NIM : 19510009

Mahasiswa Program : Manajemen

Tahun Akademik : 2025

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK N 1 PRINGAPUS”** apabila suatu saat nanti saya terbukti melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 12 November 2025



Penulis



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Rabu tanggal, 17 Desember 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 127/A.III/6/VIII/2022 tanggal 31 Agustus 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk.I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Prof. Dr. Eka Handriani, SE., MM.
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata, Tk. I, III/d
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Siti Maesaroh
NIM : 19510009
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Pringapus

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	11/10/2022	Pengajuan Judul
02	Penyusunan Proposal Skripsi	04/11/2022 s.d 6/08/2024	Bab I, II, III
03	Instrumen penelitian	21/10/2024	Uji Instrumen
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	28/10/2024	Ijin Penelitian
05	Pengumpulan Data	14/07/2025	Tabulasi Data
06	Analisis Data	17/09/2025 s.d 2/10/2025	Olah Data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	17/09/2025 sd 7/11/2025	Bab IV dan V

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Nurmiyati, S.E., M.M
NPP. 18100303730205

Pembimbing Pendamping,

Prof. Dr. Eka Handriani, SE., MM
NPP. 01060704760110

Mengetahui
Dekan Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E.
NPP. 19111406870215





YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Rabu tanggal, 17 Desember 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 401/A.I/5/XII/2025 tanggal 16 Desember 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, S.E., M.M
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina Utama Muda, IV/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk.I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Prof. Dr. Eka Handriani, SE., MM.
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata, Tk. I, III/d
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Siti Maesaroh

NIM : 19510009

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Pringapus

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 80 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

**Prof. Dr. Dra. Hj. Edy
Dwi K, S.E., M.M**
NPP. 86030609620047

Anggota,

Nurmiyati, S.E., M.M
NPP. 18100303730205

Anggota,

**Prof. Dr. Eka Handriani,
SE., MM**
NPP. 01060704760110

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rahman, S.E., M.E.

KARTU BIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNDAIS
PRODI MANAJEMEN

Nama Mahasiswa : Siti Maesaroh
 NIM : 19510009
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
 Pembimbing Utama : Nurmiyati SE MM
 Pembimbing Pendamping : Dr. Eka Handriani SE MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK N 1 Pringapus

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	4 November 2023	Acc Judul	
2			
3	18/11/2023	Revisi BAB I	
4	30/11/2023	BAB II	
5	6/12/2023	Revisi BAB II	
6	13/12/2023	BAB III	
7	8/1/2024	Revisi BAB III	
8	6/2/2024	Revisi BAB III	
9	7/2/2024	Revisi BAB I	
10	11/2/24	- Revisi Bab 2	
11		- Revisi Penulisan	
12	18/2/24	- Revisi finishing	
13	7/10/25	Tabulasi Data	
14	21/10/25	Bab IV - V	
15	24/10/25	Bab V	
16	31/10/2025	Bab 1-5	
17	7 nov 2025	Bab 1-5	
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

Mengetahui
 Ketua Program Studi

