



UNIVERSITAS IPWIJA

PERPUSTAKAAN

Jl. H. Baping No.17 Kel. Susukan, Kec. Ciracas  
Jakarta Timur. 13740 Telp. 021-22819921  
E-mail : contact@ipwija.ac.id https://www.ipwija.ac.id  
UNIVERSITAS IPWIJA

## SURAT KETERANGAN KARYA ILMIAH

Nomor: 01/IPWIJA/PERPUS/SKKI-00/2023

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

1. Nama : **Rahmat Mulyana**  
Pekerjaan : **Mahasiswa**  
No. Identitas : **202161030**
2. Nama : **Askardiya Radmoyo Adjie**  
Pekerjaan : **Dosen**  
No. Identitas : **0322106702**

Menyerahkan kepada Perpustakaan Universitas IPWIJA untuk mempublikasikan karya ilmiah/hasil penelitian yang berjudul *Motivasi Internal dalam Memediasi Kompetensi Pengetahuan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru* melalui sarana publikasi yang dimiliki oleh Perpustakaan Universitas IPWIJA. Hal-hal yang berkaitan dengan penerbitan karya ini menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 22 Agustus 2023

  
**Elva Jelita**  
Ka. Perpustakaan

**MOTIVASI INTERNAL DALAM MEMEDIASI  
KOMPETENSI PENGETAHUAN DAN LINGKUNGAN  
KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU**

**LAPORAN HASIL PENELITIAN**



Oleh:

**RAHMAT MULYANA**






NIM: 202161030

**ASKARDIYA RADMOYO ADJIE**

NIDN: 0322106702

**UNIVERSITAS IPWIJA  
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN  
JAKARTA  
2023**

## LEMBAR PERSETUJUAN

	<p style="text-align: center;"><b>HASIL PENELITIAN DOSEN UNIVERSITAS IPWIJA No: 099/IPWIJA.LP2M/PT-00/2023</b></p>
<p>Judul Penelitian</p> <p>1. Peneliti 1</p> <p>2. Peneliti 2</p> <p>Bidang yang diteliti</p> <p>Menyetujui</p>  	<p>: <b>MOTIVASI INTERNAL DALAM MEMEDIASI KOMPETENSI PENGETAHUAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU</b></p> <p>Nama : Rahmat Mulyana, S. Kom Jenis Kelamin : Laki-laki Nomor Induk Mahasiswa : 202161030 Univ./Ins/Akademi/Sekolah : Universitas IPWI Jakarta Bidang Ilmu yang diteliti : Sumber Daya Manusia</p> <p>Nama : Askardiya Radmoyo Adjie Jenis Kelamin : Laki-laki Pangkat/Gol/Nip : 3C Jabatan Fungsional : Lektor Nomor Induk Dosen : 0322106702 Univ./Ins/Akademi/Sekolah : Universitas IPWIJA Bidang Ilmu yang diteliti : Sumber Daya Manusia</p> <p>: Bidang yang diteliti : Manajemen Sumber Daya Manusia</p> <p style="text-align: right;">Jakarta, 19 Agustus 2022</p> <p style="text-align: right;">Peneliti</p> <p style="text-align: right;"> 1. (Rahmat Mulyana, S.Kom)</p> <p style="text-align: right;"> 2. (Askardiya Radmoyo Adjie, S.T., MM, MH, DBA)</p>

**MOTIVASI INTERNAL DALAM MEMEDIASI  
KOMPETENSI PENGETAHUAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP KINERJA GURU**

**ABSTRAK**

Kompetensi Pengetahuan, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Internal mempunyai pengaruh yang besar pada Kinerja Guru SMK di Yayasan Budiniah. Dari ketiga variabel tersebut dapat dibuktikan bahwa penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Pengetahuan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Guru SMK di Yayasan Budiniah dengan Motivasi Internal sebagai variabel intervening.

Penelitian dilaksanakan pada Yayasan Budiniah, melalui sampel penelitian terhadap 50 orang guru. Pengumpulan data menggunakan Teknik metode wawancara, kuisioner, juga observasi. Penelitian dilakukan secara kuantitatif, dalam pengolahan data digunakan aplikasi SPSS, untuk uji data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik dan uji asumsi klasik, sebagai alat analisis data digunakan analisis regresi dengan path analisis atau analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan Kompetensi Pengetahuan dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Sementara itu Motivasi Internal dapat memediasi hubungan antara Kompetensi Pengetahuan dan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Guru.

Kata kunci:

Kompetensi Pengetahuan, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Internal, Kinerja Guru.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena rahmat dan bantuan-Nya, kami dapat menyelesaikan Penelitian yang berjudul **MOTIVASI INTERNAL DALAM MEMEDIASI KOMPETENSI PENGETAHUAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU**

Secara singkat penelitian ini mempelajari pengaruh Kompetensi Pengetahuan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK di Yayasan Budiniah dengan Motivasi Internal sebagai variabel intervening. Dengan selesainya penelitian ini, besar harapan kami agar penelitian ini bermanfaat bagi semua pihak sebagai referensi juga memperkaya penelitian di bidang keuangan.

Dalam melakukan penelitian ini, kami telah menerima banyak dukungan dan bantuan. Karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak juga keluarga yang membantu dalam penyelesaian Penelitian ini.

Demikian yang dapat kami sampaikan, semoga penelitian ini dapat membawa manfaat baik bagi diri kami sendiri maupun bagi para pembaca. Kritik dan saran sangat kami hargai dan harapkan demi perbaikan penelitian di waktu yang akan datang.

Jakarta, 2 Agustus 2023

Rahmat Mulyana

Askardiya Radmoyo Adjie, S.T., MM, MH, DBA

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
I. PENDAHULUAN .....	10
1.1. Latar Belakang .....	10
1.2. Perumusan Masalah .....	11
1.3. Tujuan Penelitian .....	12
II. TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS .....	13
2.1. Kinerja.....	13
2.2. Motivasi .....	14
2.3. Motivasi internal .....	15
2.4. Kerangka Penelitian .....	16
2.5. Hipotesis .....	16
III. METODOLOGI PENELITIAN.....	17
3.1. Tempat Penelitian .....	17
3.2. Waktu Penelitian.....	17
3.3. Desain Penelitian .....	17
3.3. Operasionalisasi Variabel .....	18
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	20
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	21
3.5.1. Jenis data.....	21
3.5.2. Sumber data .....	22

3.5.3. Teknik Pengumpulan .....	22
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian .....	23
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	23
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	24
4.1. Analisis Data.....	24
4.2. Pembahasan.....	28
V. KESIMPULAN.....	32
5.1. Kesimpulan .....	32
5.2. Saran .....	33
DAFTAR PUSTAKA .....	35
LAMPIRAN.....	40
LAMPIRAN 1. UJI NORMALITAS.....	40
LAMPIRAN 2. TES STATISTIK DESKRIPTIF.....	41
LAMPIRAN 3. TES UJI BEDA RATA-RATA.....	42

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Penelitian .....	16
Gambar 2. Diagram jalur model Kompetensi Pengetahuan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Motivasi Internal (X3) .....	26
Gambar 3. Diagram Jalur Model Kompetensi Pengetahuan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Motivasi Internal (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	28



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Definisi, Operasionalisasi Variabel dan Indikator .....	18
<b>Tabel 2. Pemberian Skor untuk Jawaban Kuesioner .....</b>	<b>23</b>
Tabel 3. Hasil Regresi pengaruh Kompetensi pengetahuan (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Motivasi internal (X3).....	25
Tabel 4. R Square pengaruh Kompetensi pengetahuan (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Motivasi internal (X3) .....	25
Tabel 5. Regresi Pengaruh Kompetensi Pengetahuan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Motivasi Internal (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) .....	26
Tabel 6. R Square Kompetensi Pengetahuan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Motivasi Internal (X3) terhadap Kinerja Guru (Y).....	27

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. UJI NORMALITAS.....	40
LAMPIRAN 2. TES STATISTIK DESKRIPTIF.....	41
LAMPIRAN 3. TES UJI BEDA RATA-RATA.....	42

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pendidikan adalah rencana dengan tujuan yang melibatkan siswa dan guru dalam proses belajar mengajar dengan tujuan memperbaiki sumber daya manusia (SDM). Pendidikan merupakan investasi dalam kemajuan suatu bangsa, negara-negara maju memberikan sistem pendidikan dengan lebih banyak pertimbangan. Seseorang dapat membekali dirinya dengan berbagai informasi dan keterampilan melalui pendidikan untuk mempersiapkan masa depan. Sentuhan pendidikan sangat penting untuk sumber daya manusia guna memiliki keterampilan yang tinggi. "Setiap warga negara berhak atas pendidikan" sesuai dengan Pasal 31 Ayat 1 UUD 1945. Guru, pendidik, dan anggota staf lainnya dianggap sebagai sumber daya manusia di lembaga pendidikan seperti sekolah. Selain itu, sebagai elemen tambahan adalah komite sekolah, yang memiliki peran signifikan terhadap manajemen sekolah, khususnya sumber daya manusia.

Seiring dengan waktu dan semakin meningkatnya kebutuhan pendidikan khususnya tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) maka tak heran jika bermunculan lembaga - lembaga pendidikan baik SMK Negeri yang dikelola oleh Pemerintah melalui Dinas Pendidikan ataupun SMK Swasta yang dikelola oleh Yayasan Pendidikan. Di wilayah provinsi Jawa Barat Kabupaten Bogor termasuk salah satu wilayah yang kebutuhan akan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) tinggi sedangkan dari pemerintah melalui Dinas Pendidikan belum bisa memenuhi kebutuhan masyarakat dalam pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), sehingga dengan kondisi ini memunculkan terbentuknya Yayasan pendidikan baru yang mendirikan SMK Swasta khususnya yang ada di wilayah Kabupaten bogor.

Dalam pengelolaan di Yayasan Pendidikan khususnya tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta di Kabupaten Bogor, maju dan mundurnya Yayasan bisa dilihat salah satunya dari jumlah siswa yang mendaftar di Yayasan tersebut. Artinya jika jumlah siswa turun dari ketentuan yang telah ditetapkan maka Yayasan Pendidikan tersebut mengalami kemunduran ataupun sebaliknya. Faktor kunci keberhasilan merupakan faktor-faktor internal organisasi, meliputi sumber daya dan kompetensi yang paling kritis atau paling penting yang mungkin digunakan oleh suatu organisasi sebagai alat utama untuk menangkap peluang dan mengatasi ancaman agar dapat bertahan dan memenangkan persaingan serta meningkatkan posisi kompetitif perusahaan/organisasi (Nurul 'Aini & Islam, 2020). Tujuan tidak mungkin

terwujud tanpa peran aktif pegawai meski peralatan canggih yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Demikian juga halnya dengan yang berlaku di Yayasan Budiniah yang memiliki Sekolah Menengah Kejuruan (SMK Budiniah dan SMK Budiniah 2) yang berlokasi di kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor yang memiliki 8 Kompetensi Keahlian yaitu Teknik Kendaraan Ringan Otomotif, Teknik dan Bisnis Sepeda Motor, Teknik Pemesinan, Teknik Komputer dan Jaringan, Teknik Audio Video, Akuntansi, Pemasaran dan Rekayasa Perangkat Lunak.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama Yayasan Budiniah, untuk itu Yayasan Budiniah harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam pemanfaatan teknologi atau sarana dan prasarana pendukung yang dapat membantu berjalannya sistem organisasi yang ada di sekolah untuk menciptakan kinerja yang maksimal guna mencapai Tujuan, Visi dan Misi Sekolah.

Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap guru

Performa (Hartini et al., 2021) sedangkan pada penelitian lain Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Ratnasari, 2021).

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah disampaikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini diarahkan ada tidaknya pengaruh Kompetensi Pengetahuan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Budiniah yang dimediasi oleh Motivasi Internal. Pokok Permasalahan dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi pengetahuan terhadap Motivasi internal guru pada Yayasan Budiniah ?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Motivasi internal guru pada Yayasan Budiniah ?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi pengetahuan terhadap Kinerja guru pada Yayasan Budiniah ?

4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja guru pada Yayasan Budiniah?
5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi internal terhadap Kinerja guru pada Yayasan Budiniah?
6. Apakah Motivasi internal memediasi pengaruh Kompetensi pengetahuan terhadap Kinerja guru pada Yayasan Budiniah ?
7. Apakah Motivasi internal memediasi pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja guru pada Yayasan Budiniah ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Pengetahuan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Budiniah yang dimediasi oleh Motivasi Internal. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi pengetahuan terhadap Motivasi internal guru pada Yayasan Budiniah.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Motivasi internal guru pada Yayasan Budiniah.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi pengetahuan terhadap Kinerja guru pada Yayasan Budiniah.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja guru pada Yayasan Budiniah.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi internal terhadap Kinerja guru pada Yayasan Budiniah
6. Untuk mengetahui apakah Motivasi internal memediasi hubungan antara Kompetensi pengetahuan terhadap Kinerja guru pada Yayasan Budiniah

7. Untuk mengetahui apakah Motivasi internal memediasi hubungan antara Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja guru pada Yayasan Budiniah

## **II. TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **2.1. Kinerja**

Kinerja merupakan bagian yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang perlu dikelola untuk kemajuan sebuah organisasi. Menurut Gibson dalam (Nurfadilah & Farihah, 2021) kinerja guru dipengaruhi oleh Tiga faktor yaitu: (1) Faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang), (2) Faktor psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi). (3) Faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan atau reward system.

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dalam (Alam, 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Hersey & Blanchard dalam (Lestari, 2022) Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

#### Kompetensi

Menurut Byars Dan Rue dalam (Akay et al., 2021), pengertian kompetensi adalah suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian dan perilaku yang memungkinkan untuk bekerja. Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam (Purwantini dan Brotojoyo, 2021) mengungkapkan bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.

Salah satu hal penting yang perlu dipertimbangkan adalah suasana tempat kerja. Bahkan ketika lingkungan kerja perusahaan tidak benar-benar melakukan proses manufaktur,

itu memiliki dampak langsung pada personel yang melakukannya. Kinerja dapat ditingkatkan dengan menyediakan karyawan dengan lingkungan kerja yang terpusat. Menurut Schultz & Schultz dalam (Wiryawan et al., 2020) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Menurut Sedarmayanti dalam (Putra & Khasanah, 2021) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

## **2.2. Motivasi**

Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan. Menurut Morgan et al. dalam (Sumekar, 2021) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu. Menurut Weiner dalam (Dhafa et al., 2021) motivasi didefinisikan sebagai kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Menurut Paul J Meyer (1928-2009) Pendiri Leadership Management International – LMI berpusat di Waco, Texas, Amerika Serikat tahun 1966 mengemukakan bahwa Karyawan yang berkomitmen kuat selalu terus bekerja untuk perusahaan karena rasa tugas dan keinginan; mereka tidak hanya membutuhkan pekerjaan, tetapi juga menginginkannya (Meyer et al., 1993). Dalam pendapat lain, motivasi internal Menurut Hamali dalam (Rofik, 2022) adalah faktor-faktor dari dalam diri yang digerakkan yang mana mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dalam tata cara tertentu atau dalam arah tertentu.

Dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan beberapa sumber yang didapat, maka peneliti tertarik untuk mengungkap tiga hal dalam dunia pendidikan berdasarkan fenomena yang ada di Yayasan Budiniah yaitu terkait kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi. Dalam hal lain peneliti ingin lebih menspesifikasikan lagi fenomena yang ada menjadi indikator yang lebih terinci yang masing-masing indikator semuanya berpengaruh terhadap kinerja guru sesuai dengan tujuan awal dari penelitian.

### **2.3. Motivasi internal**

Motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru honorer hal ini didukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Nur Jumriatunnisah dan Muh Hidayatullah (2017) oleh karena itu dapat diduga bahwa motivasi internal berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Desi Ambarita, Dhita adriani rangkuti, Elisati, Verawaty (2021) bahwa motivasi internal, berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru. Guru akan memiliki kinerja yang baik apabila memiliki semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi disebabkan dari berapa faktor seperti motivasi baik itu internal maupun eksternal.

Lingkungan kerja fisik memiliki hubungan terhadap motivasi sesuai dengan hasil penelitian Rahayu Nengsih dan Armida (2022) yang menyatakan bahwa Pengaruh lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Ryan Aditya Putra, Nur Khasanah (2021) menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan IT Department, Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan IT Department, Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada karyawan IT Department.

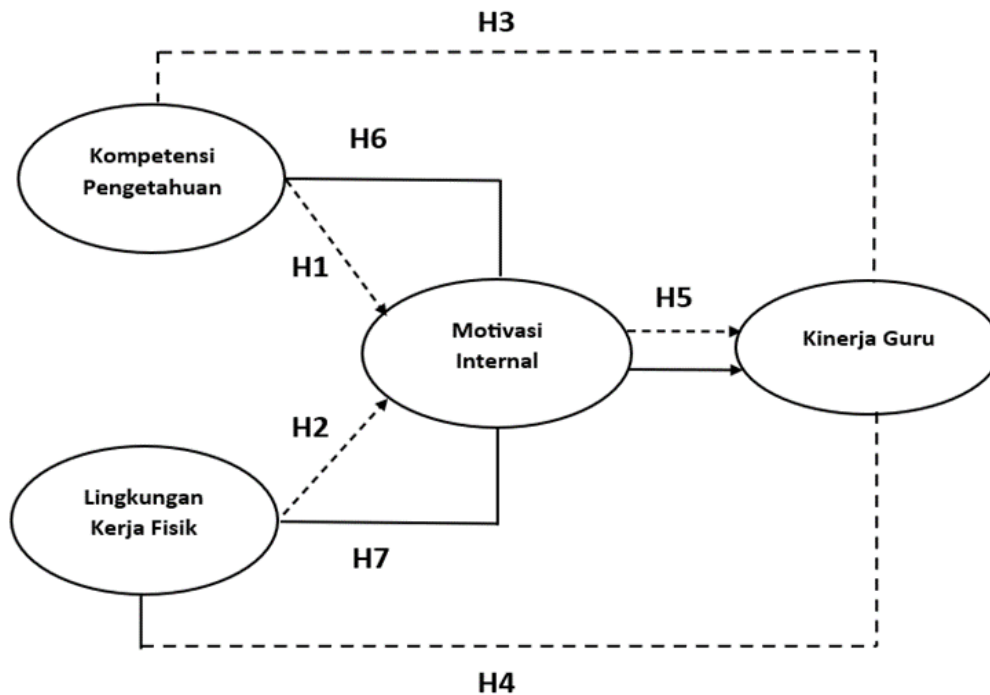
Dalam hal kompetensi memiliki hubungan dengan kinerja guru sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti, R., Haryati, T., & Miyono, N (2021) dengan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri se Kabupaten Pematang Liris diterima secara parsial. Kemudian didukung pula oleh hasil penelitian dari Siregar (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan literatur diatas dimana kompetensi pengetahuan dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas yang memiliki pengaruh ke kinerja guru dan pengaruh tidak langsung ke kinerja guru tetapi dimediasi oleh motivasi internal sebagai variabel intervening, sedangkan kinerja guru sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel kompetensi pengetahuan, lingkungan kerja fisik dan motivasi internal sebagai variabel mediasi.



## 2.4. Kerangka Penelitian

Gambar dibawah merupakan kerangka pemikiran yang terdiri dari 4 variabel yaitu kompetensi pengetahuan (X1), lingkungan kerja fisik (X2), motivasi internal (X3) dan Kinerja (Y) yang nantinya akan diuji melalui pengujian hipotesis.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## 2.5. Hipotesis

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka diperoleh model yang layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Kompetensi Pengetahuan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Internal Sebagai Variabel Intervening pada Yayasan Budiniah. Berdasarkan model tersebut hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1 : Kompetensi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi internal

H2 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi internal

H3 : Motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

- H4 : Kompetensi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
- H5 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi internal
- H6 : Kompetensi pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dimediasi motivasi internal
- H7 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dimediasi motivasi internal.

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Budiniah” di lakukan di Yayasan Budiniah, tepatnya pada dua lembaga SMK (SMK Budiniah dan SMK Budiniah 2) yang beralamat di Jl Golf Jagorawi No 02 Desa Puspasari Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.

#### **3.2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama 4 bulan yaitu dari bulan Februari sampai dengan bulan Mei 2023. Penelitian dilakukan melalui teknik observasi, wawancara dan kuesioner terhadap guru SMK (SMK Budiniah dan SMK Budiniah 2) yang ada di lembaga Yayasan Budiniah.

#### **3.3. Desain Penelitian**

Dalam peneliti ini menggunakan studi deskriptif melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan desain kausal. Menurut Sugiyono (2017:59), desain kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dapat diartikan bahwa dalam hal ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi).

Jenis penelitian yang digunakan adalah “explanatory research”. Menurut Sugiyono (2017: 6), explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan

kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian explanatory ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis. Lingkup penelitian ini adalah menguji Kompetensi pengetahuan (X1), Lingkungan kerja fisik (X2), Terhadap Kinerja (Y) dan variabel Intervening Motivasi internal ditandai dengan (X3).

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi, Operasionalisasi Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1.	Kompetensi Pengetahuan (X1)	<p>Kompetensi pengetahuan didefinisikan sebagai kemampuan suatu organisasi untuk mengidentifikasi suatu informasi yang ada, sehingga dari informasi tersebut diperoleh suatu pengetahuan yang orisinil. Menurut Chang, Bai, dan Li dalam (Hutahayan, 2021)</p> <p>Pengetahuan merupakan kemampuan seseorang yang mempengaruhi terhadap tindakan yang dilakukan. Pengetahuan seseorang tidak secara mutlak dipengaruhi oleh pendidikan karena pengetahuan dapat juga diperoleh dari pengalaman masa lalu, namun tingkat pendidikan</p>	<p>1. Tahu (know) 2. Memahami (comprehension) 3. Aplikasi (application) 4. Analisis (analysis) 5. Sintesis (synthesis) 6. Evaluasi (evaluation)</p> <p>Menurut Notoatmodjo dalam (Albunsyary, 2020)</p>

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
		<p>turut pula menentukan mudah tidaknya seseorang menyerap dan memahami informasi yang diterima yang kemudian menjadi dipahami. Menurut Notoatmodjo dalam (Albunsyary, 2020)</p>	
2.	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	<p>Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Sedarmayanti dalam Mellysa Pusparani (2021;536)</p>	<p>a. Pencahayaan  b. Sirkulasi ruang kerja  c. Tata letak ruang  d. Dekorasi  e. Kebisingan  f. Fasilitas</p> <p>Menurut Sedarmayanti dalam Herwin Tri Munardi, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021;338-339)</p>
3.	Motivasi Internal (X3)	<p>Menurut Razi dalam (Siswanto et al., 2022) motivasi internal muncul dari dalam diri individu dengan dasar kemauan sendiri, tanpa adanya paksaan dari pihak lain.</p> <p>Secara umum, motivasi internal adalah kecenderungan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan cara yang lebih baik untuk mencapai kepuasan batin, karena karyawan yang termotivasi dianggap sebagai faktor kunci keberhasilan</p>	<p>1. kebutuhan apresiasi,  2. kebutuhan tentang tugas,  3. kebutuhan bekerja lebih baik,  4. kebutuhan bekerja sama,  5. kebutuhan terlibat dalam urusan penting organisasi,  6. kebutuhan untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja,</p>

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
		perusahaan mana pun (Palacios-florencio, 2022)	7. kebutuhan mengikuti proses pengambilan keputusan, 8. kebutuhan untuk memberikan arahan, 9. kebutuhan untuk memimpin, Menurut Ganesan & Weitz dalam (Kurniawan & Rahmadani, 2020)
4.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Robbins dalam (Pahlawati et al., 2021)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian. Menurut Robbins dalam (Kumalasari & Efendi, 2022)

### 3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

Penentuan populasi, sampel dan metode sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Populasi pada penelitian ini adalah guru SMK di Yayasan Budiniah yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2019:127). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel seluruh guru SMK di Yayasan Budiniah
3. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018:82) Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi sebagai sampel yang berjumlah 50 orang.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik kuesioner. Metode survei menurut Neuman W Lawrence dalam sugiyono (2018) metode penelitian survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan kebeberapa orang (yaang disebut responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteritik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner sebagai instrument penelitian merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan meberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab oleh responden.

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.5.1. Jenis data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, data kuantitatif yaitu data yang disajikan dalam bentuk angka, data ini menunjukkan nilai terhadap besaran atau variabel yang diwakilinya. Sifat data ini adalah rentet waktu yaitu data yang merupakan hasil pengamatan dari suatu periode tertentu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada guru SMK yang ada di Yayasan Budiniah.

### **3.5.2. Sumber data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Data Primer**

Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang disebarakan kepada para guru sebagai responden.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder yang diperlukan adalah dokumen – dokumen sekolah mengenai gambaran umum sekolah, persentase tingkat kinerja guru Tahun pelajaran 2022/2023 dan lingkungan kerja guru.

### **3.5.3. Teknik Pengumpulan**

Adapun beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Studi pustaka, Observasi, dan Kuesioner / angket.

Terdapat dua jenis lampiran angket adalah sebagai berikut:

- a. Angket pertama, profil responden yang berisi nama, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, status pernikahan, dan divisi.
- b. Angket kedua, berisikan pernyataan-pernyataan tentang kompetensi pengetahuan, lingkungan kerja fisik, motivasi internal dan kinerja guru.

Pemberian Skor untuk jawaban Kuesioner.

**Tabel 2. Pemberian Skor untuk Jawaban Kuesioner**

No	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Ragu - ragu	R	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

*Sumber: Sugiyono (2019:146)*

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Maka pernyataan tersebut yang nantinya akan dioalah sampai menghasilkan kesimpulan.

### **3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian**

Suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliability (tingkat kehandalan) dan validity (tingkat kesahan) yang tinggi. Pengujin dan pengukuran tersebut menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

Instrumentasi variabel merupakan bentuk pengujian validitas dan reliabilitas dari variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian.

### **3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis struktural menggunakan menggunakan software SPSS. Analisis di awali dengan pengujian outer yaitu uji instrumen variabel dan deksrisi variabel dengan model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan



reabilitas. dan dilanjutkan dengan pengujian kelayakan model Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Regresi Intervening (path analysis atau analisis jalur).

Di dalam penelitian, path analysis atau analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung saja tetapi juga menjelaskan tentang pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas/indeviden melalui variabel intervening terhadap variabel terikat/devenden. Uji regresi variabel intervening dilakukan dengan 2 model persamaan dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **4.1. Analisis Data**

Istilah lain dari uji regresi dengan variabel intervening adalah path analisis atau analisis jalur. Path analisis merupakan bagian lebih lanjut dari analisis regresi, analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung saja tetapi juga menjelaskan tentang pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat. Uji regresi yang dimaksud yaitu regresi jalur model I pengaruh Kompetensi pengetahuan (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Motivasi internal (X3) dan Kompetensi pengetahuan (X1), Lingkungan kerja fisik (X2) dan Motivasi internal (X3) terhadap Kinerja guru (Y).

##### **a. Regresi Jalur Model I**

Pada jalur model ini akan menguji regresi jalur model / persamaan pertama untuk mencari adanya pengaruh Kompetensi pengetahuan (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Motivasi internal (X3) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Regresi pengaruh Kompetensi pengetahuan (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Motivasi internal (X3)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,331	8,565		,039	,969
	Kompetensi pengetahuan (X1)	,550	,186	,368	2,957	,005
	Lingkungan kerja fisik (X2)	,466	,166	,348	2,799	,007
a. Dependent Variable: Motivasi internal (X3)						

Berdasarkan output regresi model I tabel diatas, pada bagian tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu Kompetensi pengetahuan (X1) = 0,005 dan Lingkungan kerja fisik (X2) = 0,007 lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya bahwa Regresi Model I yakni variabel Kompetensi pengetahuan (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi internal (X3).

**b. Koefisien Determinasi Model I**

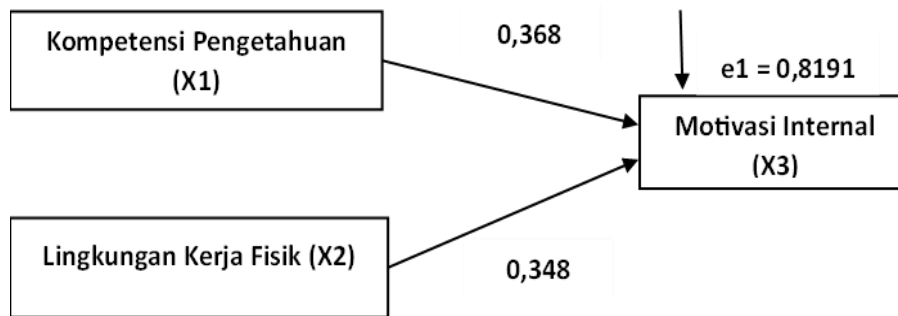
Hasil koefisien determinasi dari pengaruh Kompetensi pengetahuan (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Motivasi internal (X3) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. R Square pengaruh Kompetensi pengetahuan (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Motivasi internal (X3)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573 <sup>a</sup>	,329	,300	4,389
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik (X1), Kompetensi pengetahuan (X2)				

Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “Model Summary” adalah sebesar 0,329, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Kompetensi Pengetahuan (X1) dan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Motivasi internal

(X3) adalah sebesar 32,9% sementara sisanya 67,1% merupakan kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{(1-0,329)} = 0,8191$  Dengan demikian diperoleh diagram jalur model I sebagai berikut :



Gambar 2. Diagram jalur model Kompetensi Pengetahuan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Motivasi Internal (X3)

### c. Koefisien Jalur Model II

Pada jalur model ini akan menguji regresi jalur model / persamaan kedua untuk mencari adanya pengaruh Kompetensi pengetahuan (X1), Lingkungan kerja fisik (X2) dan Motivasi internal (X3) terhadap Kinerja guru (Y) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Regresi Pengaruh Kompetensi Pengetahuan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Motivasi Internal (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	15,231	3,246		
Kompetensi pengetahuan (X1)	,165	,077	,222	2,149	,037
Lingkungan kerja fisik (X2)	,140	,068	,210	2,054	,046
Motivasi internal (X3)	,267	,055	,536	4,826	,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru (Y)

Mengacu pada output regresi model II diatas, pada bagian tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu  $X1 = 0,037$ ,  $X2 = 0,046$  dan  $X3 = 0,000$  lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel  $X1$ ,  $X2$  dan  $X3$  berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .

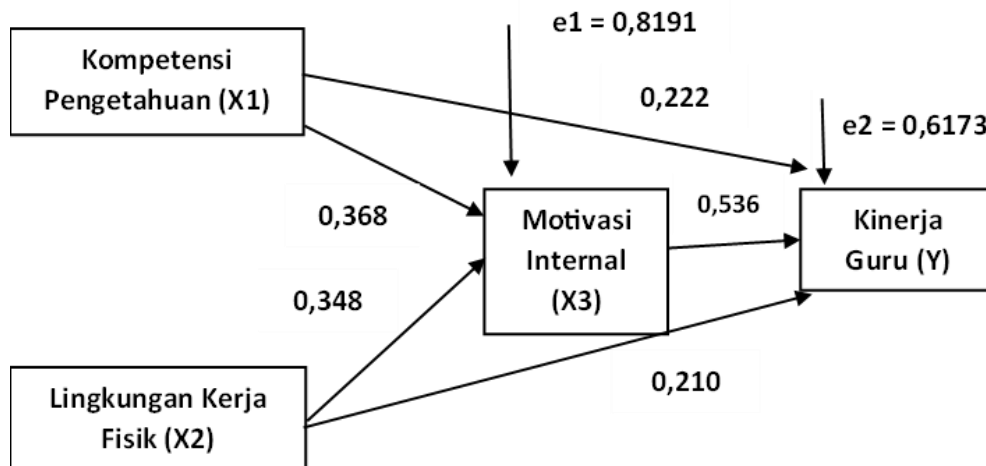
**d. Koefisien Determinasi Model II**

Hasil koefisien determinasi dari pengaruh Kompetensi pengetahuan ( $X1$ ), Lingkungan kerja fisik ( $X2$ ) dan Motivasi internal ( $X3$ ) terhadap Kinerja guru ( $Y$ ) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. R Square Kompetensi Pengetahuan ( $X1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X2$ ) dan Motivasi Internal ( $X3$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 <sup>a</sup>	,619	,594	1,663
a. Predictors: (Constant), Motivasi internal (X3), Lingkungan kerja fisik (X2), Kompetensi pengetahuan (X1)				

Berdasarkan tabel diatas, Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “Model Summary” adalah sebesar 0,619, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Kompetensi pengetahuan ( $X1$ ), Lingkungan kerja fisik ( $X2$ ) dan Motivasi internal ( $X3$ ) terhadap Kinerja guru ( $Y$ ) adalah sebesar adalah sebesar 61,9% sementara sisanya 38,1% merupakan kontribusi dari variabel – variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian. Nilai e1 dapat dicari dengan rumus  $e1 = \sqrt{(1-0,619)} = 0,6173$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur model II atau persamaan kedua dari model regresi jalur adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Diagram Jalur Model Kompetensi Pengetahuan (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Motivasi Internal (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

## 4.2. Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi Pengetahuan (X1) Terhadap Motivasi Internal (X3)

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi Kompetensi pengetahuan (X1) sebesar  $0,005 < 0,05$ . artinya terdapat pengaruh signifikan Kompetensi pengetahuan (X1) terhadap Motivasi internal (X3), maka (H1) diterima. Kompetensi pengetahuan guru dalam meningkatkan motivasi kinerja guru SMK di Yayasan Budiniah yaitu dengan melakukan perencanaan program pembelajaran, penguasaan materi pelajaran, penerapan metode pembelajaran yang tepat serta penguasaan guru mengenai pemanfaatan media pembelajaran. Melaksanakan kegiatan pelatihan dan workshop guru untuk meningkatkan kompetensi pengetahuan dan bisa menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan kinerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Motivasi Internal (X3)

Dari hasil perhitungan untuk menentukan hipotesis pengaruh Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Motivasi Internal (X3) diperoleh nilai signifikansi Lingkungan kerja fisik (X2) sebesar  $0,007 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap

Motivasi internal (X3), maka (H2) diterima. Dalam pelaksanaan pembelajaran disekolah selain peran guru, tentunya tidak terlepas lingkungan kerja fisik dalam hal ini adalah sarana dan prasarana sekolah. Pembelajaran disekolah akan baik dan berjalan lancar jika lingkungan kerja fisik dirasakan nyaman oleh guru sehingga akan meningkatkan motivasi internal guru dalam mengajar. Dalam hal ini guru SMK di Yayasan Budiniah termotivasi untuk bekerja dengan baik, kinerja meningkat karena didukung dengan lingkungan kerja fisik yang baik pula sehingga bisa meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Kompetensi Pengetahuan (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Dari hasil perhitungan untuk menentukan hipotesisi Pengaruh Kompetensi Pengetahuan (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh nilai signifikansi Kompetensi pengetahuan (X1) sebesar  $0,037 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh signifikan Kompetensi pengetahuan (X1) terhadap Kinerja guru (Y), maka (H3) diterima. Makin tinggi kompetensi pengetahuan maka akan semakin semakin meningkat kinerjanya berlaku pula sebaliknya, makin rendah kompetensi pengetahuan akan diikuti juga menurunnya kinerja guru. Dalam hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi pengetahuan guru SMK di Yayasan Budiniah maka akan diiringi peningkatan kinerja guru. Kemampuan guru dalam hal kompetensi pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga semua peningkatan kompetensi pengetahuan yang dimiliki guru SMK di Yayasan Budiniah bisa secara langsung meningkatkan kinerja guru.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Dari hasil perhitungan untuk menentukan hipotesis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) diperoleh nilai signifikansi Lingkungan kerja fisik (X2) sebesar  $0,046 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja guru (Y), maka (H4) diterima. Lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat memberikan kenyamanan guru SMK di Yayasan Budiniah dalam

melaksanakan pekerjaannya, selain itu lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan yang diharapkan guru dapat memberikan keleluasaan dan kemudahan guru untuk bergerak dan bekerja serta dapat mengoptimalkan pekerjaannya.

### **Pengaruh Motivasi Internal (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Dari hasil perhitungan untuk menentukan hipotesis dari pengaruh Motivasi internal (X3) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai signifikansi Motivasi internal (X3) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya terdapat pengaruh signifikan Motivasi internal (X3) terhadap Kinerja guru (Y), maka (H5) diterima. Dalam hal Motivasi internal yang ada pada guru SMK di Yayasan Budiniah sangat berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Peningkatan Motivasi internal yang diberikan pimpinan berarti meningkatkan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi masing-masing individu karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut, semua kebutuhan fisik karyawan bisa terpenuhi dengan baik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan bisa dijamin oleh organisasi, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan perwujudan diri bisa terpenuhi dengan baik oleh guru.

### **Pengaruh Kompetensi Pengetahuan (X1) Melalui Motivasi Internal (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan Kompetensi pengetahuan (X1) terhadap Kinerja guru (Y) sebesar 0,222 sedangkan pengaruh tidak langsung Kompetensi pengetahuan (X1) melalui Motivasi internal (X3) terhadap Kinerja guru (Y) adalah perkalian antara nilai beta Kompetensi pengetahuan (X1) terhadap Motivasi internal (X3) dengan nilai beta Motivasi internal (X3) terhadap Kinerja guru (Y) yaitu  $0,368 \times 0,536 = 0,197$ . Maka pengaruh total yang diberikan Kompetensi pengetahuan (X1) terhadap Kinerja guru (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0,222 + 0,197 = 0,419$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,222 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,419 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar

dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kompetensi Pengetahuan (X1) melalui Motivasi Internal (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), maka (H6) diterima. dalam hal ini sekolah bisa memfasilitasi peningkatan kemampuan guru SMK di Yayasan Budiniah dengan cara memberikan pelatihan dan seminar kepada seluruh guru. Untuk mendapatkan guru yang kompeten yaitu dengan diberikannya kepercayaan kepada guru untuk mengikuti pelatihan agar mampu bekerja sesuai dengan keahliannya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X2) Melalui Motivasi Internal (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Diketahui pengaruh langsung yang diberikan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja guru (Y) sebesar 0,210 sedangkan pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja fisik (X2) melalui Motivasi internal (X3) terhadap Kinerja guru (Y) adalah perkalian antara nilai beta Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Motivasi internal (X3) dengan nilai beta Motivasi internal (X3) terhadap Kinerja guru (Y) yaitu  $0,348 \times 0,536 = 0,187$ . Maka pengaruh total yang diberikan Lingkungan kerja fisik (X2) terhadap Kinerja guru (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $0,210 + 0,187 = 0,397$ . Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,210 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,397 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik (X2) melalui Motivasi Internal (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), maka (H7) diterima. Dalam hal ini sekolah bisa membangun sarana dan prasarana untuk guru SMK di Yayasan budiniah secara optimal. Bangunan sekolah, ruang kerja sampai dengan ruang belajar dibuat nyaman mungkin dengan harapan apabila lingkungan kerja fisik sudah nyaman maka akan termotivasi gurunya untuk meningkatkan kinerja. Hal ini Sejalan dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh Ryan



Aditya Putra dan Nur Khasanah (2021), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada IT Department PT. Gunung Raja Paksi Tbk.) yang menyatakan bahwa motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

## **V. KESIMPULAN**

### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan :

- Kompetensi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi internal guru SMK di Yayasan Budiniah dengan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi  $X_1$  sebesar  $0,005 < 0,05$ .
- Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi internal guru SMK di Yayasan Budiniah dengan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi  $X_2$  sebesar  $0,007 < 0,05$ .
- Motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK di Yayasan Budiniah dengan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi  $X_3$  sebesar  $0,000 < 0,05$ .
- Kompetensi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK di Yayasan Budiniah dengan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi  $X_1$  sebesar  $0,037 < 0,05$ .
- Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi internal guru SMK di Yayasan Budiniah dengan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi  $X_2$  sebesar  $0,046 < 0,05$

- Kompetensi pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK di Yayasan Budiniah yang dimediasi motivasi internal dengan hasil perhitungan di atas nilai pengaruh langsung sebesar 0,222 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,419
- Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK di Yayasan Budiniah yang dimediasi motivasi internal dengan hasil perhitungan nilai pengaruh langsung sebesar 0,210 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,397

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

- Dalam sisi kompetensi pengetahuan, agar pihak manajemen tetap konsisten untuk memberikan pelatihan-pelatihan kepada seluruh guru secara rutin, supaya kemampuan guru bisa lebih ditingkatkan lagi, seiring dengan persaingan yang ada saat ini semua berlomba untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa dalam sektor pendidikan.
- Dalam sisi lingkungan kerja fisik, agar pihak manajemen memberikan fasilitas – fasilitas sarana dan prasarana untuk menunjang pembelajaran disekolah, terutama dalam hal lingkungan yang harus tetap dimaksimalkan agar guru dalam bekerja ataupun mengajar bisa lebih nyaman yang harapannya bisa meningkatkan kinerja.
- Dari sisi motivasi internal, peneliti menyarankan agar pihak manajemen bisa lebih meningkatkan motivasi internal para guru, terutama bagi karyawan yang sudah memasuki usia di atas 50 tahun. Hal ini akan berdampak terhadap kinerja secara keseluruhan, biasanya guru yang memasuki usia menjelang pensiun akan mengalami penurunan motivasi internal, pimpinan harus lebih jeli lagi dalam melihat kondisi tersebut.
- Dari sisi lingkungan kerja fisik yang dipengaruhi motivasi internal terhadap kinerja guru, paneliti menyarankan pihak manajemen tetap konsisten memberikan perhatian dalam hal kenyamanan dalam bekerja, lingkungan kerja dan sarana prasarana sekolah. Semua motivasi

yang diberikan kepada guru dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja fisik dari internal maupun eksternal.

- Dari sisi kompetensi pengetahuan yang dipengaruhi motivasi internal terhadap kinerja guru memiliki hubungan yang baik. Pihak manajemen bisa meningkatkan lagi skill (kemampuan), pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki guru dan tetap konsisten memberikan pelatihan dan studi banding dengan sektor pendidikan sejenis yang lebih besar lagi.

Berikutnya saran untuk peneliti selanjutnya, apabila ingin meneliti tentang kinerja guru SMK di Yayasan Budiniah maka peneliti diharapkan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, dengan menggunakan metode dan alat analisis yang berbeda sehingga bisa untuk mendapatkan nilai signifikansinya lebih besar selain itu agar mendapatkan hasil yang lebih akurat. Serta semua saran yang diberikan oleh peneliti bisa dijadikan acuan untuk bisa membentuk manajemen yang lebih baik, terutama dari sisi sumber daya manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Acep Abdul Basit. (2017). *Pengaruh Motivasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Indosat Tbk Cabang Garut*. Fmi 9. [https://www.academia.edu/37341820/Pengaruh\\_Motivasi\\_Internal\\_Terhadap\\_Produktivitas\\_Kerja\\_Karyawan\\_Di\\_Pt\\_Indosat\\_Tbk\\_Cabang\\_Garut](https://www.academia.edu/37341820/Pengaruh_Motivasi_Internal_Terhadap_Produktivitas_Kerja_Karyawan_Di_Pt_Indosat_Tbk_Cabang_Garut)
- Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). *Jurnal Governance. Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Tikala, 1(1)*, 1–8.
- Alam, R. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar. Peringkat Akreditasi Sinta, 18(2)*, 172.
- Ariesa, Y., Kamal, J., Emmanuel, A., Hayati, R., Arafat, Y., Sari, A. P., Ahmad, S., Utari, A. S., Puspita, Y., Imansyah, M., Arafat, Y., Wardiah, D., Yulianti, E., Arafat, Y., & Wardiah, D. (2020). *(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan) P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021. 5(2)*.
- At, E., & Negeri, S. M. K. (2022). *The Effect Of Training And Work Environment On Performance Mediated By The Work Motivation Of Teachers And Employees At Smk Negeri 2 Bangli Author. 5(2)*, 73–87.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM), 4(1)*, 1–10.
- Dhafa, M., Yusuf, I., & Irwansyah, F. S. (2021). *Pentingnya Wawasan Seputar Perkuliahan untuk Pelajar Sekolah Menengah Atas. 56(Desember)*, 1–12.
- FIKA INDAH PRASETYA. (2021). *Motivasi Keluarga dalam Pencegahan Covid-19 (Survey Pembeli di Pasar Pelita Kabupaten Jember. 6(2)*, 89–97.
- Habaora, F., Riwukore, J. R., & Yustini, T. (2021). *Analisis Deskriptif tentang Tampilan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini, 12(1)*, 31. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v12i1.1123>
- Hartini, H., Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). *Motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Manajemen, 12(1)*, 52. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Jurnal Manajemen Bisnis, 17(2)*, 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Indiyati, D., Kurniawan, A., & Choirunnisa, M. (2018). *Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia. Pariwisata, 5(3)* 203–212. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jp%0A203>
- Kadafid, M., & Aprianti, K. (2021). *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Camat Sanggar Kabupaten Bima*.

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima*, 15(1), 1–7.

- Kamijan, Y. (2021). Faktor Internal Dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 630–638. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.589>
- Kumalasari, P., & Efendi, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2719–2732.
- Kurniawan, I. S. dan, & Rahmadani, A. (2020). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Pengaruh Komitmen Afektif dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(2), 1–12.
- Latief, Y., Sinring, B., & Semmaila, B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPEDA Kabupaten Sinjai. *YUME : Journal of Management*, 2(2), 215–225.
- Lestari, Y. T. (2022). *Efektivitas Penerapan Perilaku Disiplin terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Kasus pada UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda )*. 13(1), 136–146.
- Lubis, R. P., Pasaribu, F., & Tufty, Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 15 Medan. *Jurnal AKMAMI*, 2(2), 258–272.
- Maulipaksi, D. (2022). *Tingkatkan Kualitas SDM melalui Perpres Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi*. Kemdikbud.Go.Id. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2022/08/tingkatkan-kualitas-sdm-melalui-perpres-revitalisasi-pendidikan-vokasi-dan-pelatihan-vokasi>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v21i1.1265>
- Nathalia, D. P. C., Kawiana, I. G. P., & Trarintya, M. A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kompetensi Profesional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 570–580.
- Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, G. P. A. J. S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- NURAENI. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Nuraeni. *Idarah*, III(36), 124–137.
- Nurul ‘Aini, R. A. S. D. K. K., & ISLAM, L. P. (2020). Analisis Strategi dan Kunci Keberhasilan Lembaga Pendidikan Islam. *Auladuna : Jurnal Prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 2(1), 124–143. <https://doi.org/10.36835/au.v2i1.302>
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1),

105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>

- Pahlawati, E., Norman, E., & Supriyatna, R. K. (2021). Dampak Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Bogor pada Masa Pandemi Covid 19 . *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(1), 101–119. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i1.525>
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117. <https://doi.org/10.24198/responsive.v3i3.32134>
- Pristiyono, P., Ikhlas, M., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2020). Implementasi Work from Home terhadap Motivasi dan Kinerja Dosen di Indonesia. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 8(2), 263–269. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v8i2.2692>
- Putra, R. A., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 202–222. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i2.780>
- Rahmatulloh, A., & Pancasasti, R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Banten*. 1(1), 33–49.
- Ratnasari, S. langgeng. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1–12. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i1.11149>
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service Di Universitas Telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509–522. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.361>
- Rofik, M. (2022). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Religiusitas Dan Motivasi Internal Yang Dimediasi Etos Kerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(2), 185–195. <http://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/view/395%0Ahttp://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper/article/download/395/298>
- Salmianis. (2021). Upaya Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru Dalam Melaksanakan Pembelajaran Covid-19. *Inovasi Pendidikan*, 8(2), 101–115.
- Setiawan, S., & Nafilah, N. (2022). Peran Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Hubungan Pembelajaran Organisasi & Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan (Studi Pada IAIN Pekalongan). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 586–595. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.526>
- Subagdja, R. O. (2021). Kompetensi Dalam Perspektif Penyelenggaraan Pelayanan Akte Kelahiran Di Kabupaten Bogor. *Jurnal Administrasi Kantor*, 9(2), 149–162. <http://www.ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/1585%0Ahttps://www.ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/download/1585/1336>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sumekar, K. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Kinerja Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Desa ( Siapkedesa ) Se Kabupaten Rembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 01(02), 1–14. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/jsmb/article/view/8143%0Ahttps://jurnal.umk.ac.id/index.php/jsmb/article/download/8143/3201>
- Susmiyati, S. (2020). *MEMOTRET KINERJA GURU MADRASAH DALAM PEMBELAJARAN*. 02(02), 143–169.
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Tarigan, I. B., & Indah Rianti Panggabean. (2022). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru-guru di SMK NEGERI 7 MEDAN*. 11(1), 199–211. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46930/global.v11i1>
- Triastuti, Y., JAYADI, J., & Sutarto, R. (2019). Kompetensi, Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Samsung Experience Store Lotte Shopping Avenue. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.33370/jmk.v16i1.311>
- Ulfa, A., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2021). Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5, 1223–1230. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1092>
- Vianita, S., & Chandra, K. L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan “Z” Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen ...*, 203–219. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/10565>
- Wirawan, T., Risqon, R., & Noncik, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 59–78. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.6>
- Wuryandini, E., Miyono, N., Info, A., April, P., & Leadership, P. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Partisipasif terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pemalang Kabupaten Pemalang*. 15(1), 1–7.
- UUD 1945 Pasal 31 Ayat 1 "Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan" Isi Pasal 31 Ayat 1 - 5 UUD 1945 dan Hak Warga Negara Indonesia (detik.com)





## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1. UJI NORMALITAS

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
CR19	.338	29	.000	.483	29	.000
CR22	.375	29	.000	.290	29	.000
ROA19	.307	29	.000	.635	29	.000
ROA22	.178	29	.020	.880	29	.003

a. Lilliefors Significance Correction

## LAMPIRAN 2. TES STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CR19	29	.102	49.494	5.26411	10.212668
CR22	29	.032	90.941	5.33598	16.661832
ROA19	29	-5.357	29.738	3.00722	8.468131
ROA22	29	-3.208	5.573	-.49005	1.707582
Valid N (listwise)	29				

### LAMPIRAN 3. TES UJI BEDA RATA-RATA

#### Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks			
	N	Mean Rank	Sum of Ranks
CR22 - Negative CR19 Ranks	20 <sup>a</sup>	14.35	287.00
Positive Ranks	9 <sup>b</sup>	16.44	148.00
Ties	0 <sup>c</sup>		
Total	29		

a. CR22 < CR19

b. CR22 > CR19

c. CR22 = CR19

#### Test Statistics<sup>b</sup>

	CR22 - CR19
Z	-1.503 <sup>a</sup>
Asymp. Sig. (2- tailed)	.133

a. Based on positive ranks.

b. Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks			
	N	Mean Rank	Sum of Ranks
ROA22 - Negative ROA19 Ranks	20 <sup>a</sup>	16.10	322.00
Positive Ranks	9 <sup>b</sup>	12.56	113.00
Ties	0 <sup>c</sup>		
Total	29		

Ranks

	N	Mean Rank	Sum of Ranks
CR22 - Negative CR19 Ranks	20 <sup>a</sup>	14.35	287.00
Positive Ranks	9 <sup>b</sup>	16.44	148.00
Ties	0 <sup>c</sup>		
Total	29		

a. CR22 < CR19

a. ROA22 <  
ROA19

b. ROA22 >  
ROA19

c. ROA22 =  
ROA19

Test Statistics<sup>b</sup>

	ROA22 - ROA19
Z	-2.260 <sup>a</sup>
Asymp. Sig. (2- tailed)	.024

a. Based on positive  
ranks.

b. Wilcoxon Signed  
Ranks Test