

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 7**

**JOMBANG**

**SKRIPSI**



Diajukan kepada Program Studi Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan  
Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan  
Program Stara Satu (S1) Kependidikan Islam (S.Pd.I)

**PERPUSTAKAAN  
UIN SUNAN AMPEL SURABAYA**

No. KLAS K T-2015 066	No. REG : T/2015/K1/066
	ASAL BUKU:
	TANGGAL :

**ITA ALFIYATUL HASANAH**

**NIM: D03210078** lei

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN  
JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM**

**2015**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Skripsi oleh :


Nama : ITA ALFIYATUL HASANAH

Nim : D03210078

Judul : HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN  
PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH  
NEGERI 7 JOMBANG.

Ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 11 Juni 2015  
Pembimbing,



**Dr. HUSNIYATUS SALAMAH Z, M.Ag**  
NIP : 19603211994032003

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Ita Alfiyatul Hasanah (D03210078) ini telah dipertahankan di depan

Tim Penguji Skripsi Surabaya, 16 Juni 2015

Mengesahkan,

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)



Dekan,

Prof. Dr. H. Ali Mudlofir, M.Ag

NIP. 196311161989031003

Tim Penguji,  
Penguji I,

Dr. Husniyatus Salamah Z, M.Ag

NIP . 196903211994032003

Penguji II,

Prof. Dr. H. Imam Bawani, MA

NIP. 195208121980031006

Penguji III,

Dr. Ali Maksum, M.Si, M.Pd

NIP. 197003041995031002

Penguji IV,

Dr. Hj. Hanun Asrohah, M.Ag

NIP. 196804101995032002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Ita Alfiyatul Hasanah

NIM : D03210078

Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan (FTK)

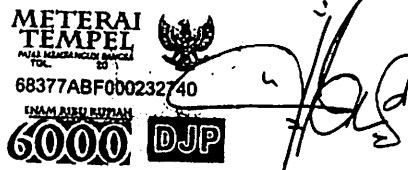
Jurusan : Kependidikan Islam

Judul : Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru  
di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah disebutkan sumbernya.

Surabaya, 08 Juni 2015

Yang Menyatakan,



ITA ALFIYATUL HASANAH

NIM: D03210078

## Abstrak

**Ita Alfiyatul Hasanah (D03210078), Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.** Jurusan Kependidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Sebagai pengajar maupun pendidik, seorang guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan upaya pendidikan. Selain itu guru juga merupakan salah satu sumber daya manusia yang menjadi salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu institusi pendidikan, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Produktivitas kerja guru yang tinggi akan mempercepat institusi pendidikan dalam mencapai tujuan. Dalam melaksanakan tugas sebagai guru terdapat hal-hal yang dapat mempengaruhinya dalam bekerja, salah satunya adalah lingkungan kerja lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru di MAN 7 Jombang. Subjek dalam penelitian ini adalah guru di MAN 7 Jombang yang berjumlah 33 orang. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik total sampling, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan analisis *korelasi product moment*.

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru sebesar 0,034, namun berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi hubungan tersebut dinyatakan sangat lemah atau rendah, sehingga korelasi tersebut diabaikan. Kemudian pada pengujian *korelasi product moment* mendapatkan nilai signifikansi 0,850 yang mana nilai tersebut menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang, karena 0,850 ( $p > 0,05$ ).

**Kata kunci : Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja Guru.**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Batasan Masalah .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	10
F. Definisi Operasional .....	11
G. Sistematika Pembahasan .....	14
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	16
A. Lingkungan Kerja .....	16
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	16
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	20
3. Indikator Lingkungan Kerja .....	22
4. Tujuan Lingkungan Kerja .....	24
5. Manfaat Lingkungan Kerja .....	25

B. Produktivitas Kerja Guru .....	26
1. Pengertian Produktivitas Kerja Guru.....	26
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Guru .....	32
3. Indikator Produktivitas Kerja Guru .....	35
4. Aspek-aspek Produktivitas Kerja Guru .....	39
5. Upaya peningkatan Produktivitas Kerja Guru.....	41
C. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru.....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>47</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	47
B. Rancangan Penelitian .....	48
C. Identifikasi Variabel Penelitian.....	49
D. Sumber Data.....	50
E. Populasi dan Sampel .....	51
1. Populasi Penelitian.....	51
2. Sampel Penelitian.....	51
F. Hipotesis .....	51
G. Instrumen Penelitian.....	53
H. Metode Pengumpulan Data.....	54
I. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	57
1. Uji Validitas.....	57
2. Uji Reliabilitas .....	59
J. Analisis Data.....	61
<b>BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>65</b>
A. Profil MAN 7 Jombang .....	65
1. Lokasi Penelitian .....	66
2. Keadaan Sumber Daya Manusia .....	68
3. Daftar Nama Pendidik dan Tenaga Kependidikan .....	69

B. Hasil Penelitian .....	71
C. Pengujian Hipotesis .....	83
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	84
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>87</b>
A. Kesimpulan .....	87
B. Saran .....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id



## DAFTAR TABEL

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Tabel 3.1 Hasil rangkuman hasil uji validitas Lingkungan Kerja .....	58
Tabel 3.2 Hasil rangkuman hasil uji validitas Produktivitas Kerja Guru .....	58
Tabel 3.3 Hasil rangkuman hasil uji reliabilitas Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja guru.....	60
Tabel 3.4 Kriteria penafsiran prosentase .....	62
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	63
Tabel 4.1 Keadaan Sumber Daya Manusia di MAN 7 Jombang.....	68
Tabel 4.2 Daftar Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MAN 7 Jombang .....	68
Tabel 4.3 Agenda Penelitian .....	73
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	75
Tabel 4.5 Blueprint Lingkungan Kerja .....	76
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja.....	78
Tabel 4.7 Blueprint Produktivitas Kerja .....	80
Tabel 4.8 Hasil korelasi Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru .	82
Tabel 4.9 Rangkuman hasil uji hipotesis.....	84

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## **DAFTAR GAMBAR**

**Gambar 1 : Model hubungan antar variabel ..... 50**

## **DAFTAR LAMPIRAN**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

**Lampiran 1. Instrumen Penelitian**

**Lampiran 2. Hasil Uji Coba Kuesioner**

**Lampiran 3. Rekapitulasi Data Kuesioner Penelitian**

**Lampiran 4. Hasil Uji Korelasi**

**Lampiran 5. Kartu Konsultasi Skripsi**

**Lampiran 6. Surat Izin Penelitian**

**Lampiran 7. Surat Keterangan Sekolah**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## BAB I

### PENDAHULUAN

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

#### A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan manusia, dimana manusia dapat membina kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Sebagaimana tujuan pendidikan nasional yang mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab

Pendidikan bertugas dan bertanggung jawab untuk menghantar bangsa ini agar siap menyongsong dan mampu bersaing, dengan adanya era globalisasi dan perubahan menjadi peluang dan kemudian mengelolanya menjadi kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas hidup kehidupan bangsa dan Negara di masa depan. Pendidikan perlu mengambil posisi dan peran nyata yang dinamis, proaktif, interaktif, serta berorientasi ke masa depan. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada.

Dalam pendidikan perlu dikembangkan strategi-strategi yang tepat untuk mendayagunakan peluang yang dibuka oleh pemerintah dengan kebijakan desentralisasi dan otonomi yang sudah digulirkan. Strategi pendidikan terarah

pada pemanfaatan kondisi yang ada agar peserta didik mampu dan mau memecahkan sendiri permasalahan yang dengan sumber-sumber yang tersedia digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id dilingkungannya, sehingga pendidikan tidak dihindari masyarakat tetapi dicari karena manfaatnya.

Sekolah sebagai intitusi pendidikan memiliki sistem yang kompleks dan dinamis sehingga memerlukan manajemen yang profesional. Didalamnya terdapat komponen guru, siswa, dan para staf guru yang masing-masing mempunyai tugas tertentu dalam melancarkan program pendidikan yang telah ditetapkan.<sup>1</sup> Namun dalam pembahasan ini akan menekankan pada komponen guru dalam melaksanakan tugas-tugas seorang guru sebagai seorang pengajar, pendidik dan juga seorang karyawan maupun staf bagi lembaga tempatnya mengajar.

Guru sebagai tenaga pendidik maupun staf yang ada dalam institusi pendidikan merupakan Sumber daya manusia yang menjadi salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh Suatu Institusi pendidikan, karena manusialah digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, guru sebagai unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan oleh suatu Intitusi pendidikan, sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan guru yang berkualitas dan produktiv merupakan langkah utama suatu institusi pendidikan.

---

<sup>1</sup> Murni Sylviana. "Pengaruh Karakteristik Sekolah dan Kemampuan Manajemen terhadap Keefektifan Sekolah pada SMPN di DKI, Jakarta", *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, vol 23, 2006, 45.

Menjadi permasalahan yang penting bagi seorang pemimpin untuk mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan Institusi pendidikan tersebut. Pemimpin atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi.<sup>2</sup>

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Sikap yang seperti ini, bagi bangsa Indonesia yang sedang membangun, mutlak diperlukan dalam menjawab berbagai tantangan pembangunan, baik tantangan yang bersifat ekonomis maupun non ekonomis.<sup>3</sup>

Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif dan efisien serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga.

Produktivitas tidak hanya terbatas pada bekerja secara efektif dan efisien saja, produktivitas juga tidak hanya sebatas lembaran formulir yang memuat

---

<sup>2</sup>Schermerharn, *Manajemen*, (Yogyakarta: Andi,2003), 7.

<sup>3</sup> Sinungan. Muchdarsyah, *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara , 2009), 2.

standar-standar kerja, sebab setandar-setandar kerja tersebut dipengaruhi oleh kemampuan dan kebutuhan sumber daya manusia.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam sebuah organisasi, institusi maupun lembaga pendidikan. Karena seperti yang tertera diatas bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya yang mampu menggerakkan sumberdaya lainnya. Maka faktor lingkungan dimana manusia tersebut bekerja perlu diperhatikan, karena faktor ini juga yang mempengaruhi produktifitas kerjanya.

Dalam sebuah lembaga pendidikan, yakni sekolah yang menjadi sumber daya manusia disini adalah seorang guru, dimana seorang guru tersebut dituntut agar profesional dalam bekerja dan selalu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Guru sebagai salah satu tenaga kerja yang profesional, juga dituntut agar senantiasa meningkatkan produktivitas kerjanya. Secara individual, guru memiliki karakteristik-karakteristik seperti; intelektual, kemampuan psikomotorik, efektif, kesehatan, konsep aku dan lain-lain yang harus senantiasa ditingkatkan agar produktivitas kerjanya juga semakin meningkat.<sup>4</sup>

Dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja suatu sumber daya manusia, diatas sudah dijelaskan bahwa salah satu faktor dari peningkatan produktivitas kerja adalah faktor lingkungan kerja. Banyak orang mengartikan lingkungan secara sempit, seolah-olah lingkungan hanyalah alam sekitar diluar manusia/individu. Lingkungan sebenarnya mencakup segala materiil di dalam dan

---

<sup>4</sup> Sedarmayanti., *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2011), 71.

di luar diri individu, baik yang bersifat fisiologis, psikologis maupun sosio-kultural. Dengan demikian lingkungan dapat diartikan secara fisiologis, digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id lingkungan meliputi segala kondisi dan materil di dalam tubuh jasmaniyah seperti gizi, vitamin, air, zat, asam, suhu, kesehatan jasmani dll.<sup>5</sup> Jadi semua keadaan diluar manusia yang dapat mempengaruhi manusiaa dalam melakukan suatu pekerjaan dapat disebut sebagai lingkungan.

Lingkungan merupakan jumlah dari seluruh faktor eksteren yang mempengaruhi individu atau masyarakat.<sup>6</sup> Yang mana lingkungan tersebut adalah tempat dimana seseorang melakukan aktivitas setiap harinya. Baik dirumah, ditempat kerja, tempat belajar dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motifasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu

---

<sup>5</sup> Tim KI Manajemen Pendidikan, *Psikologo Manajemen*, (Surabaya: 2012), 171.

<sup>6</sup> Irawan dan Basu swastha, *Lingkungan Perusahaan*, Edisi I, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta), 25.



ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah institusi ataupun lembaga pendidikan untuk digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan.

Karena seorang karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minim. Selain itu bagi sebagian besar karyawan bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung juga dapat mendukung kepuasan kerja.<sup>7</sup> Rekan kerja yang ramah dan juga mendukung dalam segala aktifitas saat bekerja juga dapat mengurangi kelelahan saat bekerja, karena teman yang mendukung akan saling member semangat maupun motifasi sesama rekan kerjanya.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.<sup>8</sup> Lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu

---

<sup>7</sup> Robbins, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Halidah dan Dewi Sartika, (Jakarta : Erlangga,2002), 36.

<sup>8</sup> Rivai, Veithrizal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2006),165.

yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>9</sup>

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Berbicara tentang lingkungan kerja, secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Ada beberapa fakto-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan.<sup>10</sup> Selain hal itu hubungan baik antara sesama karyawan, dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan juga termasuk dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan mendukung semangat dalam bekerja, namun dengan bermacam-macamnya karakter maupun pembawaan dari diri karyawan akan menjadi salah satu kendala untuk menyeragamkan pemahaman dan juga pola pikir karyawan dalam menjalankan tugasnya, oleh sebab itu meningkat atau menurunnya produktifitas pegawai dalam suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id yang timbul pada lembaga bersangkutan.

Dari hasil obserfasi peneliti di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang mengenai lingkungan yang ada peneliti merasa tidak begitu baik sejak dari sisi pintu masuk, karena di depan gerbang pintu masuk merupakan tempat parkir sepada motor baik milik siswa maupun milik para Guru yang kurang tertata rapi.

---

<sup>9</sup>Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia, 1991), 183.

<sup>10</sup>*Ibid*, 110.

Di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang kebersihan lingkungan depan terlihat bersih, namun beberapa diruang kelas tidak terlihat bersih, mungkin karena pasir dari sepatu para siswa yang ikut masuk kedalam ruang kelas membuat ruang kelas begitu kotor. Ruang kelas merupakan salah satu lingkungan tempat kerja seorang guru, dimana ruang kelas tersebut merupakan ruangan yang sangat penting bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru.

Di sekolah ini juga, hubungan kerja antara karyawan atau tenaga pendidik terlihat kurang harmonis karena adanya sikap acuh antar sesama tenaga pendidik ataupun kebiasaan semacam menggerombol (*ngeblok*) sehingga terdapat tenaga pendidik yang hanya duduk sendiri, diam dan sesekali melihat para tenaga pendidiknya yang tengah asik berkumpul. Selain itu hubungan karyawan dengan atasan (Kepala Sekolah) terasa kurang harmonis karena ruang kepala sekolah dengan ruang guru terletak cukup jauh. Jika ruang kepala sekolah dan ruang guru terpisah cukup jauh, bagaimana komunikasi antar atasan dengan bawahan bisa terjalin dengan baik, dan bagaimana kepala sekolah tersebut dapat mengetahui secara langsung keluhan yang dirasakan oleh karyawan / guru yang lainnya.

Berdasarkan dari faktor lingkungan kerja di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang yang sedemikian, namun para guru tetap kegiatan belajar mengajar dengan semestinya membuat peneliti ingin melakukan penelitian berkaitan dengan produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai

seorang guru. Apakah lingkungan kerja yang sedemikian tidak ada hubungan maupun pengaruh bagi para guru dalam meningkatkan produktivitasnya sebagai seorang guru. Dari berbagai uraian tersebut peneliti memberi judul penelitian dengan judul “ **HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 7 JOMBANG** ”.

### **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang?
2. Bagaimana produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang?
3. Adakah hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang?

### **C. Tujuan Penelitian**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Berdasarkan rumusan masalah yang penulis kemukakan, maka tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Lingkungan kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.
2. Untuk mengetahui Produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.

3. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

#### **D. Batasan Masalah**

Untuk mencegah terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.
2. Produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.
3. Hubungan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang diharapkan yaitu:

##### **1. Manfaat Teoritis**

a. Menambah pengetahuan tentang situasi lingkungan kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- b. Memberikan kontribusi keilmuan dalam bidang Manajemen Pendidikan, terkait Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Dapat dijadikan masukan bagi sekolah untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan juga produktivitas kerja guru.

## F. Definisi Operasional

Kerangka konsep dasar penegasan judul adalah memaparkan studi konsep dari judul penelitian. Konsep adalah suatu kesatuan pengertian tentang suatu persoalan yang harus dirumuskan. Dalam merumuskannya dijelaskan sesuai dengan maksud penelitian sehingga orang lain dapat memahami maksudnya sesuai dengan keinginan penulis. Hal ini dapat memperlancar komunikasi antara penulis dengan pembaca.<sup>11</sup>

Agar tidak terjadi salah penafsiran dalam karya tulis ini, maka penulis perlu kiranya memberikan keterangan serta penjelasan mengenai judul penelitian ini secara rinci. Adapun istilah-istilah yang perlu ditegaskan sebagai berikut:

1. Hubungan, hubungan yang dimaksud disini adalah hubungan kausal, hubungan yang bersifat sebab akibat.<sup>12</sup>
2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.<sup>13</sup> Lingkungan tersebut baik bersifat fisik maupun non fisik.

Jadi lingkungan kerja merupakan segala aspek yang ada di sekitar pekerjaan baik itu lingkungan fisik yang berupa sarana dan prasarana yang ada dlm lingkungan kerja. Maupun lingkungan kerja non fisik seperti

---

<sup>11</sup>Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta: Bina Aksara, 1995), 46.

<sup>12</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta,2014), 59.

<sup>13</sup>Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia, 1991), 183.

hubungan antar sesama pekerja, hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Lingkungan kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang dari segi lingkungan fisiknya terdapat beberapa situasi yang dirasa peneliti dapat mengganggu kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, selain itu adanya hubungan yang terlihat kurang harmonis antara sesama karyawan yang ada di sekolah tersebut.

### 3. Produktifitas kerja guru

Produktifitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.<sup>14</sup> Yakni sikap mental yang memandang hari ini lebih baik dari hari kemarin dan esok akan lebih baik dari hari ini.

Produktivitas kerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menghasilkan kerja yang lebih baik yang sesuai dengan kompetensi yang digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id dimilikinya. Jika kompetensi yang dimiliki guru itu baik, maka dapat dipastikan bahwa produktivitas kerjanya akan baik pula.<sup>15</sup>

Diantara kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru salah satunya adalah kompetensi pedagogik, dimana salah satu dari aspek pedagogik tersebut adalah guru mengembangkan potensi peserta didik. Dimana guru dapat menganalisis kompetensi yang dimiliki oleh peserta didiknya dan

---

<sup>14</sup>The Liang Gie, *Ensiklopedia Administrasi*, (Jakarta : Ghalia Indonesia ,1987), 13.

<sup>15</sup> Mulyana, *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, (Jakarta : Grasindo, 2010), 24.

mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik dengan pembelajaran yang mendukung. Di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang para guru sering mengikutsertakan peserta didiknya untuk mengikuti olimpiade dari berbagai tingkat. Hal tersebut membuat peneliti memahami bahwa seorang guru di sekolah tersebut memiliki kompetensi pedagogik yang cukup baik.

#### 4. Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru

Hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru disini adalah untuk mengetahui adakah hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang dalam peningkatan produktivitas guru yang ada di sekolah tersebut. Melihat latar belakang lingkungan kerja dan produktivitas kerja guru di sekolah tersebut seperti yang sudah dipaparkan diatas.

Ada tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang, akan terlihat pada hasil dari penelitian yang diukur melalui angket yang akan diberikan kepada bapak/ibu guru. Hasil dari penelitian ini hanya ada satu kemungkinan antara ada hubungan atau tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.



## G. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai isi digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id skripsi ini, maka penulis mmbagi pembahasan tersebut kedalam lima bab yang terdiri dari sub-sub pembahasan tersendiri. Meskipun antara bab yang satu dengan bab yang lain masing-masing memiliki isi pembahasan yang berbeda, tapi secara keseluruhan pembahasan didalamnya masih mempunyai keterkaitan yang saling mendukung. Adapun kelima bab tersebut tersusun dalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I, Dalam bab ini dipaparkan tentang pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis penelitian, definisi operasional, serta sitematika pembahasan.

Bab II, Dalam bab ini akan dijelaskan pengertian lingkungan kerja, jenis-jenis lingkungan kerja, indikator lingkungan kerja, manfaat lingkungan kerja, pengertian produktivitas kerja, pengertian produktivitas kerja guru, faktor-faktor digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id yang mempengaruhi produktivitas kerja guru, indikator produktivitas kerja guru, upaya peningkatan produktivitas kerja guru, hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru.

Bab III, Dalam bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari rancangan penelitian, identifikasi variabel (variabel bebas dan variabel terikat), populasi, sampel, teknis sampling, instrument

penelitian, prosedur pengumpulan data, pendekatan dan jenis penelitian, analisa data, sumber data, hipotesis.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Bab IV, Dalam bab ini menjelaskan tentang laporan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti meliputi profil sekolah, persiapan penelitian, pelaksanaan penelitian, deskripsi hasil penelitian, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V, Dalam bab ini berisi Penutup yang menguraikan tentang kesimpulan dan saran.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

#### A. Lingkungan Kerja

##### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan, bagi seorang individu Lingkungan yang ada disekitarnya akan sangat penting dan berpengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Oleh karena itu seorang pemimpin sebuah perusahaan, organisasi, lembaga maupun institusi pendidikan harus sangat memperhatikan lingkungan kerja, dimana dia mempekerjakan para pegawainya untuk mewujudkan visi, misi dan juga tujuan dari institusi yang dipimpinnya.

Arti dari lingkungan itu sendiri adalah sejumlah dari seluruh faktor eksternal yang mempengaruhi individu atau masyarakat.<sup>15</sup> Menurut Mardiana menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.<sup>16</sup>

Menurut Rivai, Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu

---

<sup>15</sup> Irawan dan Basu swastha, *Lingkungan Perusahaan*, Edisi Pertama (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta), 25.

<sup>16</sup> Mardiana, *Manajemen Produksi*, (Jakarta : Penerbit Badan Penerbit IPWI, 2005), 55.

sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.<sup>17</sup>

Menurut Nitisemito mengemukakan bahwa : Lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, music, dan lain-lain.<sup>18</sup>

Menurut Sedarmayanti, Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.<sup>19</sup>

Menurut Bambang, Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.<sup>20</sup>

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak

<sup>17</sup> Rivai, veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2006), 168.

<sup>18</sup> Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Ghalia, 1991), 183.

<sup>19</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2011), 2.

<sup>20</sup> Bambang, *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*, (Jakarta : Binaman Pressindo, 1991), 122.

memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan, sehingga ia tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat seseorang bekerja dan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja tersebut mencakup keadaan tempat bekerja, suasana tempat bekerja, hubungan antar sesama dalam bekerja dan semua hal yang menyangkut dan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motifasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah institusi ataupun lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan. Karena seorang karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka lebih menyukai lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan yang minim. Selain itu bagi sebagian besar karyawan bekerja juga dapat memenuhi kebutuhan untuk berinteraksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan mendukung juga dapat mendukung kepuasan kerja.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Robbins, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Halidah dan Dewi Sartika, (Jakarta : Erlangga, 2002), 36.

Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan maupun lembaga kepadanya. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana tempat dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

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 dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.<sup>22</sup>

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja nantinya akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Begitu juga lingkungan kerja disekolah yang harus benar-benar memperhatikan kenyamanan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru, yang mana guru mengemban tugas yang besar yaitu selain mewujudkan visi, misi dan juga tujuan sekolah, guru juga memiliki tugas sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar,

---

<sup>22</sup> Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, (Bandung : Pionir Jaya, 2003), 136.

membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Motivasi kerja guru akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan dalam diri guru untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi guru dan kreativitasnya yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja tersebut tidak baik dan tidak dapat menimbulkan kenyamanan bagi guru, maka guru akan merasa terganggu kenyamanannya dalam bekerja, malas dan tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

## 2. Jenis-jenis lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mempunyai dua komponen utama yaitu, lingkungan kerja fisik yang merupakan segala sesuatu yang berada disekitar guru saat bekerja dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan lingkungan yang digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id terjadi dari hubungan manusiawi antara guru dengan atasan, rekan kerja ataupun dengan siswa.

Jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu:

### 1. Lingkungan kerja fisik.

lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik

secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. (seperti : pusat kerja, meja kursi, dan sebagainya)
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. (seperti : penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dekorasi, musik, keamanan dan lain sebagainya).
2. Lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja atau bahkan hubungan dengan bawahan.<sup>23</sup>

Dalam dunia pendidikan lingkungan kerja bagi seorang guru tidak terbatas di ruang kantor tempat para guru berkumpul dan berkomunikasi, namun lingkungan kerja bagi guru adalah segala sesuatu yang ada dalam lingkungan sekolah merupakan lingkungan kerja baginya. Segala sesuatu yang menyangkut dirinya dalam melakukan tugas-tugasnya, seperti ruang kelas, lapangan, ruang laboratorium, perpustakaan dan bahkan hubungan guru dengan murid pun termasuk dari lingkungan kerjanya.

---

<sup>23</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2011), 31.



### 3. Indikator-indikator lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seseorang yang sedang melakukan pekerjaan yang mana lingkungan tersebut akan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaanya.

Beberapa tokoh menguraikan beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, diantaranya, Robbins menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara.”<sup>24</sup>

Menurut Nitisemito, beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja diantaranya adalah : pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan.<sup>25</sup> Sedangkan menurut Sedarmayanti yang menjadi faktor lingkungan kerja diantaranya adalah : penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan karyawan.

Dari beberapa faktor lingkungan kerja menurut beberapa ahli yang sudah diuraikan diatas dapat ditarik beberapa indikator. Indikator lingkungan kerja disini dilihat dari dua dimensi jenis lingkungan kerja, yaitu dimensi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dari kedua dimensi tersebut dapat

<sup>24</sup> Robbins, *Prilaku Organisasi*, Alih Bahasa Halidah dan Dewi Sartika, (Jakarta : Erlangga, 2002), 56.

<sup>25</sup> Nitisemito, *Manajemen personalia*, (Jakarta : Ghalia, 1996), 110.

diuraikan indikator-indikator lingkungan kerja di lingkungan sekolah, diantaranya:

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

1. Lingkungan kerja fisik:

- a. Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangatlah penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- b. Suhu udara, suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik guru dan juga peserta didik. Sebaliknya suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan, baik kelelahan bagi diri guru maupun peserta didiknya.
- c. Penerangan, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari. Jika ruang kerja guru terlalu banyak kemasukan sinar matahari akan membuat mata silau dan hal digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id itu juga akan mengganggu kenyamanan guru saat melkukan tugasnya.
- d. Keamanan, keamana disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan terhadap milik pribadi.
- e. Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan

tugasnya pun akan mengalami gangguan dan tidak bisa bekerja dengan baik.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## 2. Lingkungan kerja non fisik:

- a. Hubungan kerja atasan dengan bawahan, dalam lingkungan sekolah, yang dimaksudkan atasan adalah kepala sekolah. Dimana kepala sekolah adalah pimpinan disekolah.
- b. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja, hubungan baik dengan rekan kerja akan menumbuhkan semangat dan juga kenyamanan bagi diri seseorang dalam bekerja.

## 4. Tujuan Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi lembaga maupun intitusi pendidikan. Keberadaan lingkungan kerja sangatlah jelas tujuannya baik tujuan dari institusi terkait maupun bagi guru yang dipekerjakannya.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Intitusi pendidikan membutuhkan guru-guru yang professional untuk mewujudkan visi,misi dan tujuan lembaga tersebut. Lingkungan kerja merupakan salah satu fasilitas yang diberikan lembaga untuk para guru dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan bagi seorang guru lingkungan kerja yang baik, nyaman dan mendukung akan mempermudah bagi seorang guru untuk melaksakan tugasnya sebagai guru yang profesinal.

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memudahkan bagi sebuah institusi pendidikan dalam mewujudkan tujuan-tujuannya lembaganya dan selain itu juga akan mewujudkan tujuan pendidikan nasional untuk mengembangkan potensi siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

### **5. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dan nyaman jelas memiliki banyak manfaat, baik pada diri pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugasnya juga bermanfaat bagi lembaga, organisasi maupun industri, karena dengan dimilikinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Sehingga tujuan, visi maupun misi dari lembaga, organisasi maupun industri tersebut akan tercapai dengan baik pula.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan skala yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak

menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.<sup>26</sup>

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Dalam lingkungan sekolah lingkungan kerja yang mendukung bagi seorang guru akan dirasakan manfaatnya baik itu bagi diri guru itu sendiri, lembaga, peserta didik, maupun masyarakat yang mempercayakan dirinya terhadap lembaga pendidikan terkait.

Dengan lingkungan kerja yang baik guru akan merasa tenang dan bersemangat dalam menjalankan tugas profesinya sebagai seorang guru dan bekerja dengan sebaik mungkin untuk mewujudkan tujuan lembaga.

## **B. PRODUKTIFITAS KERJA GURU**

### **1. Pengertian Produktifitas Kerja Guru**

#### **a. Pengertian Produktifitas**

Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Misalnya saja produktifitas adalah ukuran efisiensi produktif.

Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (output : input).

Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Ishak dan Tnjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Tri Sakti, 2003), 30.

<sup>27</sup> Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), 12.

Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian.<sup>28</sup>

Aigner (dalam Hidayat, 1993), mengatakan bahwa filsafat mengenai produktifitas kerja sudah ada sejak awal peradapan manusia, karena makna produktifitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.<sup>29</sup>

Tohardi, mengemukakan bahwa produktifitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Pendapat tersebut didukung oleh Ravianto, mengatakan produktifitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap mental yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.<sup>30</sup>

Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.<sup>31</sup> Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang

<sup>28</sup> Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Balai Pustaka : Jakarta. 1989), 70.

<sup>29</sup> Sutrisno. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana PMG, 2009), 100.

<sup>30</sup> Ibid. 100.

<sup>31</sup> The Liang Gie, *Ensiklopedia Administrasi*, (Ghalia Indonesia : Jakarta, 1987), 3.

selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Pada dasarnya produktifitas mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Sikap yang seperti ini, bagi bangsa Indonesia yang sedang membangun, mutlak diperlukan dalam menjawab berbagai tantangan pembangunan, baik tantangan yang bersifat ekonomis maupun non ekonomis.<sup>32</sup>

Dari beberapa pengertian produktifitas diatas menunjukkan bahwa produktifitas kerja tidak hanya mengacu pada jumlah yang dihasilkan pada saat bekerja, namun produktifitas kerja disini lebih menekankan pada sikap dalam diri pegawai dalam meningkatkan kinerja seorang untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Produktifitas merupakan hasil nyata yang dihasilkan seseorang dalam melakukan aktifitas atau pekerjaan, produktifitas dapat menjadi tolak ukur kualitas kerja seseorang, jika produk yang dihasilkan baik maka dapat

---

<sup>32</sup> Sinungan, Muchdarsyah, *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta : Bumi Aksara , 2009), 2.

diartikan bahwa kinerja seseorang tersebut baik. Demikian pula sebaliknya jika produk yang dihasilkan tersebut jelek dapat disimpulkan bahwa kinerja serta kualitas kerja orang tersebut tidak baik.<sup>33</sup>

#### b. Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas kerja guru berbeda dengan hasil produksi benda dan jasa yang mudah dihitung dan diukur. Produktivitas kerja guru dalam hal ini adalah bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja.

Guru sebagai salah satu tenaga kerja yang profesional, juga dituntut agar senantiasa meningkatkan produktivitas kerjanya. Secara individual, guru memiliki karakteristik-karakteristik seperti; intelektual, kemampuan psikomotorik, efektif, kesehatan, konsep aku dan lain-lain yang harus senantiasa ditingkatkan agar produktivitas kerjanya juga semakin meningkat.<sup>34</sup>

Produktivitas kerja guru merupakan keluaran dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Tugas pokok dan fungsi guru adalah membantu dan bertanggungjawab kepada kepala sekolah dalam kegiatan belajar mengajar, diantaranya: (1) membuat kelengkapan mengajar dengan baik dan lengkap, (2) melaksanakan kegiatan pembelajaran, (3) melaksanakan kegiatan penilaian proses belajar, ulangan harian, ulangan umum dan ujian akhir, melaksanakan analisis hasil ulangan harian, (4)

<sup>33</sup> Mulyana, *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, (Jakarta : Grasindo, 2010), 24.

<sup>34</sup> Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, (Bandung : Mandar Maju, 2011), 71.



menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, (5) mengisi daftar nilai anak didik; (6) melaksanakan kegiatan membimbing (pengimbasan pengetahuan), kepada guru lain dalam proses pembelajaran; (7) membuat alat pelajaran/alat peraga; (8) menumbuh- kembangkan sikap menghargai karya seni; (9) mengikuti kegiatan pengembangan dan pemasyarakatan kurikulum; (10) melaksanakan tugas tertentu di sekolah; (11) mengadakan pengembangan program pembelajaran; (12) membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar anak didik; (13) mengisi dan meneliti daftar hadir sebelum memulai pelajaran; (14) mengatur kebersihan ruang kelas dan sekitarnya; dan (15) mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkat.<sup>35</sup>

Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan produktivitas kerja yang ditunjukkan guru. Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja, oleh karena itu aspek produktivitas kerja menjadi sorotan penting bagi profesi guru.<sup>36</sup>

Profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang membutuhkan prinsip-prinsip professional sehingga dalam menjalankan tugasnya guru harus memiliki sikap mental untuk mengembangkan diri terus-menerus. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di

<sup>35</sup> Suparlan, *Menjadi Guru efektif*, (Yogyakarta ; Hikayat Publishing. 2005). 89.

<sup>36</sup> Zalin. Nova, "Hubungan Antara Kreatifitas dan Produktivitas Kerja Guru di SMPN Cakung Jakarta Timur", *Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, vol 32, 2014, 2.

tempat-tempat tertentu. Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Produktivitas kerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menghasilkan kerja yang lebih baik yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Jika kompetensi yang dimiliki guru itu baik, maka dapat dipastikan bahwa produktivitas kerjanya akan baik pula.<sup>37</sup>

Seorang guru harus memahami betul kompetensi-kompetensi yang harus dimilikinya, di antara kompetensi yang harus dimilikinya seperti yang sudah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pasal 10 ayat 1. Menyatakan bahwa, Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan Guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran, bimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut.

Produktivitas organisasi sekolah sebagian besar dipengaruhi oleh produktivitas kerja guru. Oleh karena itu, produktivitas kerja guru harus menjadi perhatian kepala sekolah sebagai pimpinan organisasi karena tinggi

---

<sup>37</sup> Mulyana, *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, (Jakarta : Grasindo, 2010, 24).

rendahnya produktivitas kerja guru dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah harus terus meningkatkan motivasi guru untuk meningkatkan produktivitas kerja guru ini.

## 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Guru

Setiap institusi maupun lembaga pendidikan selalu berkeinginan untuk mencapai visi, misi dan juga tujuan dari lembaga maupun institusi itu sendiri, selain itu juga berkeinginan meningkatkan kualitas dimilikinya. Untuk mencapai semuanya itu jelas membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan juga produktif.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja dan lain sebagainya.

Menurut Simanjutak, ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan
3. Hubungan antara atasan dan bawahan.<sup>38</sup>

Adapun Tiffin dan Cormic mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu:

---

<sup>38</sup> Sutrisno. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana PMG, 2009), 103.

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, tempramen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motifasi.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.<sup>39</sup>

Sedangkan Justin T Sirait, mengatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas diantaranya :

1. Pendidikan dan latihan
2. Gizi dan kesehatan
3. Motivasi / kemauan
4. Kesempatan kerja
5. Kemampuan manjerial pimpinan
6. Kebijakan pemerintah.<sup>40</sup>

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang guru digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id yang berasal dari tenaga kerja itu sendiri antara lain “Knowledge; Skills; Abilities; Attitudes; dan Behaviors.”<sup>41</sup>

1. Knowledge, Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses

---

<sup>39</sup> Ibid. 104.

<sup>40</sup> Sirait. Justin T, *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, (Jakarta : Grasindo, 2006), 249-252.

<sup>41</sup> Gomes. Faustino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Andi Offset, 2003), 160.

pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang pada pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan.

2. Skills, Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Abilities, atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup semua kompetensi.
4. Attitude merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Arti yang dimaksud di atas, apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula.
5. Behaviors, Dengan demikian perilaku manusia yang juga ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri pegawai sebagai motivasi dalam mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dipastikan dapat terwujud.

### 3. Indikator Produktivitas Kerja Guru

Produktivitas kerja guru adalah bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaannya ataupun unjuk kerjanya dengan baik dan memiliki sikap mental yang selalu melakukan perbaikan terhadap apa yang telah ada.

Mengaca dari pendapat Mulyana, yang mengatakan bahwa produktivitas kerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menghasilkan kerja yang lebih baik yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Jika kompetensi yang dimiliki guru itu baik, maka dapat dipastikan bahwa produktivitasnya akan baik pula.

Di dalam Undang- Undang Guru dan Dosen Bab VI tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, pasal 28 dijelaskan bahwa seorang guru harus memiliki sedikitnya empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>42</sup>

Secara singkat keempat kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

---

<sup>42</sup> Undang- undang Guru dan Dosen (Jakarta : Cemerlang, 2005), 153.

- b. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang tegas, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi Profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.
- c. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.<sup>43</sup>
- d. Kompetensi profesional adalah menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar.

Dengan demikian seorang guru pada dasarnya memiliki tugas yang sangat banyak, baik tugas yang berkaitan dengan dinas maupun tugas di luar

---

<sup>43</sup>Tim LPTK IAIN Sunan Ampel, *Bahan ajar Pendidikan dan Latihan Profesi Guru Sertifikasi Guru / Pengawasan dalam Jabatan*, (Surabaya : LPTK, 2011), 6-7.

dinas, yaitu dalam bentuk pengabdian, yang mana tugas tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan.

Dalam bidang kemanusiaan, seorang guru harus menjadi orang tua kedua, guru harus mampu menarik simpati sehingga menjadi idola para siswanya. Pelajaran apapun yang akan diberikan hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Apabila seorang guru dalam berpenampilan saja sudah tidak menarik maka kegagalan pertama adalah ia tidak akan dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada para siswanya. Para siswa yang menghadapi guru yang tidak menarik, maka mereka tidak dapat menerima pelajaran dengan maksimal.<sup>44</sup>

Tugas guru sebagai profesi, meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan siswa. Tugas guru dalam kemasyarakatan yaitu untuk mencerdaskan dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga Negara yang bermoral Pancasila serta mencerdaskan bangsa Indonesia.

Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan komponen yang sangat penting perannya dalam proses pendidikan di samping komponen-komponen lainnya. Kehadiran guru dalam proses mengajar belum bisa

---

<sup>44</sup> M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2003), 15.



digantikan oleh alat-alat lain, seperti dengan mesin, radio, tape recorder bahkan dengan komputer sekalipun tetap kehadirannya tidak bisa digantikan. Hal ini karena dalam proses belajar mengajar masih terlalu banyak unsur-unsur kemanusiaan yang dibutuhkan, antara lain kepribadian, perasaan, sikap, nilai motivasi, kebiasaan dan lain sebagainya yang dapat mendukung dalam pelaksanaan proses belajar mengajar.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang baik secara kuantitatif maupun kualitatif melalui kegiatan- kegiatan atau pengalaman- pengalaman dalam jangka waktu tertentu. Kinerja guru juga merupakan kemampuan yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya yaitu mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan, menjadi orang tua kedua dari anak didik, mencerdaskan dan menciptakan anak didik yang berkualitas.

Istilah produktivitas kerja guru menunjukkan pada suatu keadaan di mana guru- guru di suatu sekolah secara sungguh- sungguh melakukan hal- hal yang berkaitan dengan tugas mendidik dan mengajar di sekolah. Kesungguhan kerja yang dimaksud terlihat dengan jelas dalam usaha merencanakan program pengajarnya dengan baik, teratur, disiplin masuk kelas untuk menyajikan materi pengajaran dalam membimbing kegiatan belajar siswa, mengevaluasi hasil belajar siswa dengan tertib/teratur serta setia

dan taat menjalankan atau menyelesaikan kegiatan sekolah lainnya tepat waktu.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Seiring dengan kemajuan informasi dan teknologi, saat ini terlihat jelas bahwa pihak pengelola pendidikan baik yang berada di tingkat pusat, daerah maupun pada level pelaksana di lapangan sedang terus melaksanakan berbagai upaya peningkatan kinerja guru. Tujuan utama peningkatan produktivitas guru adalah untuk mewujudkan niat dan keinginan mencapai prestasi siswa yang berkualitas baik dalam rangka merealisasikan visi reformasi pendidikan, yaitu pendidikan harus menghasilkan manusia yang beriman berakhlak mulia, cerdas serta manusia yang mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.<sup>45</sup>

#### 4. Aspek-aspek Produktifitas kerja guru

Aspek-Aspek Produktivitas Kerja Guru. Selain ditinjau dari kompetensi dasar yang dimilikinya yakni, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Produktivitas kerja guru juga dapat ditinjau dari tugas-tugas guru yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi guru. Jenis tugas guru sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, meliputi: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil

---

<sup>45</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2003), 60.

pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; dan (5) melaksanakan tugas tambahan.<sup>46</sup>

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Tugas-tugas guru tidak hanya berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52, tetapi dalam mengembangkan keterampilan dan keilmuannya, saat ini guru dituntut melaksanakan penelitian, khususnya Penelitian Tindakan Kelas (PTK), pelatihan dan workshop, dan pengembangan media pembelajaran. Selain itu tugas seorang guru juga yang menjadi aspek produktivitas kerja guru merupakan wujud dari pemahaman dan penerapan dari kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, diantaranya adalah kompetensi pedagogik, sosial, kepribadian dan professional.

Kamaruddin Haji Husin, memaparkan sembilan peran guru dan tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam berbagai aspek, yaitu peran-peran sebagai berikut :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- a. pendidik, yang mempunyai tugas mengembangkan kepribadian dan membina budi pekerti.
- b. pengajar, yang bertugas: menyampaikan ilmu pengetahuan, melatih keterampilan, memberikan penduaan atau petunjuk.
- c. fasilitator, yang tugasnya: memotivasi siswa, membantu siswa, membimbing siswa dalam proses pembelajaran di dalam maupun di luar kelas.

---

<sup>46</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52. 35.

- d. pembimbing, yang mempunyai tugas: memberikan petunjuk atau bimbingan tentang gaya pembelajaran siswa
- e. pelayan, yang tugasnya: memberikan layanan pembelajaran yang nyaman dan aman sesuai dengan perbedaan individual siswa
- f. perancang, yang menyangkut tugas: menyusun program pengajaran dan pembelajaran berdasarkan kurikulum yang berlaku
- g. pengelola, yang mempunyai tugas: melaksanakan administrasi kelas, melaksanakan presensi kelas, dan memilih strategi dan metode pembelajaran yang efektif.
- h. inovator, yang mempunyai tugas: menemukan strategi dan metode mengajar yang efektif, meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam penggunaan strategi dan metode mengajar, dan mau mencoba dan menerapkan strategi dan metode pembelajaran yang baru
- i. penilai, yang tugasnya: menyusun tes dan instrumen penilai lain, melaksanakan penilaian terhadap siswa secara objektif, mengadakan pembelajaran remedial, dan mengadakan pengayaan dalam pembelajaran.<sup>47</sup>

## 5. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Guru

Peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu

---

<sup>47</sup> Suparlan, *Menjadi Guru Efektif*, (Yogyakarta: Hikayat Publishing, 1995), 98.

keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun faktor-faktor tersebut adalah:

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

- a. Perbaikan terus-menerus
- b. Peningkatan mutu hasil pekerjaan
- c. Pemberdayaan SDM<sup>48</sup>

Namun didalam dunia pendidikan, peningkatan produktivitas seorang guru sejalan dengan tantangan kehidupan global, peran dan tanggung jawab guru pada masa mendatang akan semakin kompleks, sehingga menuntut guru untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan dan penyesuaian peningkatan kompetisinya.guru harus lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan proses pembelajaran siswa.

Guru dimasa mendatang tidak lagi menjadi satu-satunya pusat yang memberitahukan terhadap berbagai informasi dan pengetahuan yang sedang berkembang dan berinteraksi dengan manusia di jagat raya ini. Jika guru tidak digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id mengerti mekanisme dan pola penyebaran informasi yang demikian cepat, ia akan terpuruk secara profesional. Kalau hal ini terjadi, ia akan kehilangan secara profesional. Kalau hal ini terjadi, ia akan kehilangan kepercayaan baik dari siswa, orang tua maupun masyarakat. Untuk menghadapi tantangan profesionalitas tersebut, guru harus berfikir secara antisipatif dan proaktif.

---

<sup>48</sup> Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana PMG, 2009), 104.

Artinya guru harus melakukan pembaharuan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya secara terus menerus.<sup>49</sup>

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Produktivitas merupakan salah satu tantangan, disamping tantangan akan kualitas, teknologi, dan informasi. Dalam UU.No.13 tahun 2003 Pasal 29., menyatakan bahwa peningkatan produktivitas dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, pengembangan teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi.

Kegiatan peningkatan produktivitas guru dapat dilaksanakan melalui dua pendekatan yaitu kegiatan internal sekolah dan kegiatan eksternal sekolah.

Kegiatan internal sekolah mencakup

- a) supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan para pengawas dari kantor Dinas Pendidikan setempat untuk meningkatkan kualitas guru,
- b) program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Yang direncanakan dan dilaksanakan secara teratur, terus-menerus dan berkelanjutan,
- c) kepala sekolah melakukan kegiatan pengawasan yang berencana, efektif dan berkesinambungan,
- d) kepala sekolah dapat memotivasi dan memberikan kesempatan pada guru-guru untuk mengikuti kegiatan seminar dan penataran dalam bidang yang

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

---

<sup>49</sup> <http://repository.uksw.edu/motifasi-kepemimpinan-transformational-produktivitas-guru-pem.html>.

terkait dengan keahlian guru yang bersangkutan dengan cara mendatangkan para ahli yang relevan.<sup>50</sup>

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Sedangkan kegiatan eksternal sekolah dapat dilakukan di luar sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja guru dalam mengajar. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti kegiatan penataran dan pelatihan yang direncanakan secara baik, dilaksanakan di tingkat kabupaten atau kota, provinsi dan tingkat nasional untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mengajar guru.

### C. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru

Dalam dunia pendidikan, terutama disekolah guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran sangat penting dalam mensukseskan tujuan dari lembaga pendidikan. Maka dari itu guru dituntut agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja guru berbeda dengan hasil produksi benda dan jasa yang mudah dihitung dan diukur. Produktivitas kerja guru dalam hal ini adalah bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Produktivitas kerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam menghasilkan kerja yang lebih baik yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Jika

---

<sup>50</sup> Sehartian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM*, (Jakarta : Rineka Cipta, 2000), 214.

kompetensi yang dimiliki guru itu baik, maka dapat dipastikan bahwa produktifitas kerjanya akan baik pula.<sup>51</sup>

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Diantara kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru adalah kompetensi pedagogik, dimana seorang guru memiliki kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Dalam mengelola pembelajaran peserta didik seorang guru juga harus memahami karakter belajar peserta didik, dari karakter yang peserta didik tersebut seorang guru akan mudah dalam mengelola pembelajarannya.

Dalam hal ini permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif dan efisien serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Lingkungan kerja yang bersih, suhu udara yang terjaga, keamanan yang terjamin dan jauh dari kebisingan akan memberikan rasa nyaman tersendiri bagi pegawai dan memungkinkan bagi seorang pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motivasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh

---

<sup>51</sup> Mulyana, *Rahasia Menjadi Guru Hebat*, (Jakarta : Grasindo, 2010, 24.



sebab itu perhatian sebuah pemimpin lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

Dari pemaparan diatas dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja disekolah memiliki hubungan yang cukup erat dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di lembaga pendidikan. Oleh karena itu menjadi tugas penting bagi pemimpin lembaga untuk dapat menciptakan lingkungan kerja sebaik mungkin untuk menunjang produktivitas kerja para guru.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## BAB III

### METODE PENELITIAN

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini menggunakan analisis statistik yang menitik beratkan pengujian hipotesis. Data yang digunakan merupakan data terukur yang akan menghasilkan simpulan yang dapat digeneralisasikan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasi. Penelitian dengan korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel. Metode tersebut digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen produktifitas kerja guru.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

#### 1. Variabel Penelitian

Variabel yang di ungkap dalam penelitian ini meliputi dua variabel yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable).<sup>55</sup>

Suharsimi Arikunto berpendapat bahwa yang di maksud dengan variabel penelitian adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.

---

<sup>55</sup> Karisam, Mohammad , “*Metodelogi Penelitian Kualitatif Kuantitatif*”.(Malang : UIN Maliki Press. 2008), 254.

Untuk mempermudah dalam membuktikan bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dengan produktifitas kerja, maka di dalam judul penelitian ini digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id dibedakan menjadi dua variabel. Diantaranya yaitu :

1. Hubungan lingkungan kerja, merupakan variabel bebas atau variabel independen atau variable penyebab, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel bebas dalam penelitian ini disimbolkan dengan variabel (X). Dalam hal ini penulis hanya membahas mengenai lingkungan kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.
2. Produktifitas kerja dalam penelitian ini merupakan variable terikat atau variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi. Variabel terikat dalam penelitian ini disimbolkan dengan variabel (Y). Dalam hal ini peneliti membahas tentang produktifitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.

## B. Rancangan Penelitian

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id  
Rancangan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif.

Pendekatan yang memusatkan perhatian pada sesuatu yang dapat diukur dengan angka atau istilahnya *quantifiable*, berupa pemahaman terhadap hal yang diteliti dengan melakukan penelitian dalam bentuk angka, misalnya frekwensi dan intensitas variable.<sup>56</sup> Setelah itu peneliti juga akan berusaha untuk menggambarkan situasi yang ada pada saat sekarang melalui angka-angka statistic yang kemudian diinterpretasikan kedalam suatu uraian.

---

<sup>56</sup> Sulistyono, basuki, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : Wedata, 2006), 72.

Dengan metode kuantitatif, akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antara variabel yang diteliti. Adapun variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrument/skala lingkungan kerja dan skala produktifitas kerja guru.

Pendekatan kuantitatif ini dianggap sesuai oleh peneliti karena penelitian ini bertujuan untuk menemukan ada tidaknya korelasi antara dua variabel dan apabila ada, sejauh mana eratnya hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu.<sup>57</sup>

Peneliti menggunakan rumus analisis *korelasi product moment* yang merupakan analisis korelasi suatu hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Adapun rumusan masalah peneliti yaitu bagaimana lingkungan kerja di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang, bagaimana produktifitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang dan adakah hubungan antara lingkungan kerja dengan produktifitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.

### C. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih atribut dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu variabel terikat (*dependent variabel*) dan variabel bebas (*independent variabel*). Kedudukan masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Variabel bebas (X) : Lingkungan Kerja

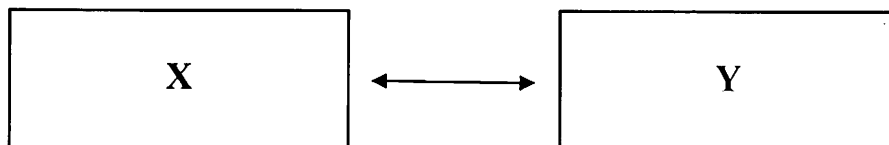
Variabel terikat (Y) : Produktifitas Kerja Guru

---

<sup>57</sup>Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1998), hal. 215

Berdasarkan pemaparan diatas dapat divisualisasikan dalam bentuk bagan sebagai berikut :

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id



**Gambar 1 : Model Hubungan antar Variabel Penelitian**

Keterangan : X : Variabel Lingkungan Kerja

Y : Variabel Produktivitas Kerja Guru

Dimana variable (X), merupakan lingkungan kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang. Dan variabel (Y), merupakan produktivitas kerja guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.

#### **D. Sumber Data**

Sumber data adalah subyek dari mana data diperoleh, dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah.

- a. Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang
- b. Guru Pengajar di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi Penelitian

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id  
 Populasi adalah keseluruhan penduduk atau individu yang dimaksudkan untuk diteliti. Populasi dibatasi sebagai jumlah penduduk atau individu yang paling sedikit memiliki satu sifat yang sama.<sup>58</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah semua Guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang yang berjumlah 33 Guru.

### 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari populasi yang jumlahnya kurang dari jumlah dari populasi dan harus mempunyai paling sedikit satu sifat yang sama.<sup>59</sup> Namun dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel penuh atau penelitian populasi, dimana dari semua populasi yang ada digunakan sebagai objek yang akan diteliti. Pengambilan sampel dilakukan secara total karena jumlah relatif kecil.<sup>60</sup> Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah guru pengajar di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang yang berjumlah 33 orang guru.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## F. Hipotesis

Sebagai landasan kerja untuk memperoleh suatu kebenaran, kegiatan penelitian perlu dirumuskan dalam bentuk hipotesis terlebih dahulu. Menurut Sutrisno Hadi, Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin juga salah.<sup>61</sup>

---

<sup>58</sup> Hadi. *“Metodologi Research”*. (Jogjakarta: Andi, 2000), 2.

<sup>59</sup> Ibid. 4.

<sup>60</sup> Suharsimi. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. (Jakarta : Rineka Cipta, 1993), 109.

<sup>61</sup> Sutrisno, Hadi. *“Metodologi Research”*. (Yogyakarta : UGM, 1983 ), 63.

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian.<sup>62</sup>

Sehubungan dengan permasalahan penelitian ini yaitu mengenai ada tidaknya hubungan antara lingkungan kerja dengan produktifitas kerja guru, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- a. Ha : Ada hubungan lingkungan kerja dengan produktifitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang
- b. Ho : Tidak ada hubungan lingkungan kerja dengan produktifitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang

Jika hasil penelitian menyatakan ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktifitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang. Maka Ha diterima dan Ho ditolak. Tetapi jika hasil penelitian menyatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktifitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Hipotesis yang diajukan selanjutnya akan diuji kebenarannya dengan bantuan statistik dengan data-data yang terkumpul.

---

<sup>62</sup> Burhan, Bungin. "*Metodelogi Penelitian Kuantitatif*". (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 75.

## G. Instrument Penelitian

Instrument penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data agar penelitian lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.<sup>63</sup>

Untuk mengungkapkan fakta-fakta mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan lingkungan kerja (X), dimana yang mengetahui, merasakan dan menikmati lingkungan kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang itu adalah guru itu sendiri dan dalam penelitian ini yang dijadikan data pada lingkungan kerja adalah data dari angket yang diberikan pada guru yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang. Sedangkan untuk mengungkap variabel produktifitas kerja guru (Y) dimana yang dapat mengetahui seorang guru dalam suatu lembaga pendidikan tersebut produktif dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru atau tidak antara lain kepala sekolah, pengawas, siswa serta rekan sesama guru. dan dalam penelitian ini yang dijadikan data pada produktivitas kerja guru adalah data dari angket yang diberikan pada para guru. Mengingat bahwa guru itu sendiri yang dapat merasakan apakah dirinya menikmati tugas yang dibebankan padanya, apakah dirinya sudah melakukan tugasnya dengan baik dan apakah dirinya sudah bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. dan dalam penelitian ini yang dijadikan data pada

---

<sup>63</sup> Arikunto, S. "*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*". (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 177.



produktifitas kerja adalah juga data dari angket yang diberikan pada karyawan yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id  
**H. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.<sup>64</sup>

1. Observasi

Metode observasi adalah metode yang menggunakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.<sup>65</sup> Metode ini digunakan peneliti untuk mengumpulkan data tentang keadaan lingkungan sekolah, situasi kerja para guru dan lain sebagainya.

2. Kuensioner (angket)

Angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarkan oleh responden, angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan oleh responden.<sup>66</sup>

Dalam angket yang diberikan kepada responden, peneliti menyediakan lima skala pengukuran, diantaranya adalah:

---

<sup>64</sup> Ahmad Tamzeh. "*Pengantar Metode Penelitian*". (Yogyakarta: Teras, 2009), 57.

<sup>65</sup> Husaini, Usman, & Purnomo Setiadi Akbar. "*Metodologi Penelitian Sosial*", (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), 45

<sup>66</sup> Sugion. "*Statistika untuk Penelitian*". (Bandung : Penerbit Alfabeta. 2010), 64.

**SS** : Untuk jawaban sangat setuju, dengan bobot 5. Artinya responden sangat setuju dengan pernyataan karena sesuai dengan kenyataan yang dirasakan responden.

**S** : Untuk jawaban setuju, dengan bobot 4. Artinya responden setuju dengan pernyataan karena sesuai dengan kenyataan yang dirasakan responden.

**Rg** : Untuk jawaban ragu-ragu, dengan bobot 3. Artinya responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan responden.

**TS** : Untuk jawaban tidak setuju, dengan bobot 2. Artinya responden tidak setuju dengan pernyataan karena tidak sesuai dengan yang dirasakan responden.

**STS** : Untuk jawaban sangat tidak setuju, dengan bobot 1. Artinya pernyataan sangat tidak sesuai dengan kenyataan yang dirasakan responden.

Kemudian setelah angket terkumpul, peneliti menghitung dengan menggunakan rumus *korelasi product moment* yang merupakan analisis korelasi suatu hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Muhid, A. "Analisis Statistik SPSS for Windows Cara Praktis Melakukan Analisis Statistik". (Surabaya: CV. Duta Aksara, 2010), 15.

### 3. Dokumen

Metode Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.<sup>68</sup>

Adapun metode dokumentasi dalam penelitian ini digunakan untuk menggali data mengenai Profil sekolah, jumlah guru, visi dan misi, di MAN 7 Jombang, dan lain sebagainya.

#### a) Kualifikasi dan Jumlah Petugas Yang terlibat dalam Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini yang menjadi subyek/objek penelitian yang menjadi responden yaitu:

##### a. Kepala sekolah Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang

Sebagai kepala sekolah di lembaga tersebut. Penulis akan menggali data dan informasi tentang profil Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang, lingkungan kerja, hubungan lingkungan kerja dengan produktifitas kerja.

##### b. Guru Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang

Guru adalah kelompok yang dapat merasakan dan menikmati lingkungan kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang. Penulis akan menggali data dan informasi seperti apakah lingkungan kerja yang tercipta di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang yang dapat menumbuhkan rasa nyaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya,

---

<sup>68</sup>Anas, Sudjiono. *"Pengantar Statistik pendidikan"*. (Jakarta: Raja Grafindo persada, 2000), 80.

sehingga dapat memicu para guru untuk meningkatkan produktifitas kerjanya.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## I. Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum kuesioner disebar kepada responden penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba kuesioner yang digunakan. Guna mengetahui validitas dan juga reliabilitas kuesioner yang akan digunakan. Uji coba kuesioner dilakukan dengan menggunakan responden sebanyak 15 orang yang tidak termasuk responden penelitian.

### 1) Uji validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya.<sup>69</sup>

Sebelum kuesioner disebarkan kepada responden penelitian, terlebih dahulu angket tersebut dilakukan uji coba, untuk melihat validitas dan reliabilitas instrumen. Uji coba instrumen dilakukan dengan menggunakan responden sebanyak 15 orang.

#### a) Hasil Uji Kuisisioner Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah rangkuman hasil uji validitas lingkungan kerja.

---

<sup>69</sup>Sekaran, U. Metode Penelitian untuk Bisnis. (Toronto: John Willey & Sons Inc. Singapore : 1992), 89.

Tabel 3.1

## Hasil rangkuman hasil uji kuisioner Lingkungan kerja

No item	r hitung	r tabel	validitas	No item	r hitung	r tabel	validitas
1	0,568	0,514	Valid	10	0,210	0,514	Tidak Valid
2	0,531	0,514	Valid	11	0,431	0,514	Tidak Valid
3	0,548	0,514	Valid	12	0,218	0,514	Tidak Valid
4	0,615	0,514	Valid	13	-0,175	0,514	Tidak Valid
5	0,600	0,514	Valid	14	0,441	0,514	Tidak Valid
6	0,747	0,514	Valid	15	0,659	0,514	Valid
7	0,727	0,514	Valid	16	0,322	0,514	Tidak Valid
8	0,610	0,514	Valid	17	0,517	0,514	Valid
9	0,313	0,514	Tidak Valid	18	0,541	0,514	Valid

Dari tabel 3.3 diatas, sebanyak 18 aitem yang digunakan untuk pengujian validitas aitem, dinyatakan terdapat 7 aitem yang tidak valid dan 11 aitem dinyatakan valid.

## b) Hasil Uji Kuisioner Produktivitas Kerja

Berikut ini adalah rangkuman hasil uji validitas produktivitas kerja guru.

Tabel 3.2

## Hasil rangkuman hasil uji kuisioner Produktivitas Kerja Guru

No item	r hitung	r tabel	validitas	No item	r hitung	r tabel	validitas
1	0,151	0,514	Tidak Valid	10	0,071	0,514	Tidak Valid
2	0,140	0,514	Tidak Valid	11	0,675	0,514	Valid

3	0,422	0,514	Tidak Valid	12	0,641	0,514	Valid
4	0,779	0,514	Valid	13	0,729	0,514	Valid
5	0,639	0,514	Valid	14	0,583	0,514	Valid
6	0,669	0,514	Valid	15	0,602	0,514	Valid
7	0,431	0,514	Tidak Valid	16	0,568	0,514	Valid
8	0,492	0,514	Tidak Valid	17	0,424	0,514	Tidak Valid
9	0,-291	0,514	Tidak Valid	18	0,580	0,514	Valid

Dari tabel 3.4 diatas, sebanyak 18 aitem yang digunakan untuk pengujian validitas aitem, dinyatakan terdapat 8 aitem yang tidak valid dan 10 aitem dinyatakan valid.

## 2) Uji reliabilitas

Reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur memiliki keajegan hasil, suatu hasil pengukuran dikatakan baik jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama.<sup>70</sup> Kaidah reliabilitas menurut Sekaran, apabila kurang 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Teknik yang digunakan dalam menganalisis hasil reabilitas angket kinerja guru adalah rumus *Alpha Cronbach* dengan menggunakan bantuan program SPSS.

<sup>70</sup>ibid. 101.

**Tabel 3.3**  
**Hasil rangkuman uji reliabilitas Lingkungan Kerja dan**  
**Produktivitas kerja guru**

variabel	Nilai alpha	r tabel	Reliabilitas
Lingkungan Kerja	0,729	0,514	Reliabel
Produktivitas Kerja Guru	0,720	0,514	Reliabel

Berdasarkan table 3.5 diatas, dapat dilihat bahwa pada variabel lingkungan kerja mendapat harga nilai alpha sebesar 0.729 dan nilai tersebut lebih besar dari harga r tabel product moment  $\alpha = 0,05$  dan  $N=10$  yaitu 0,514. Hal ini menunjukkan bahwa instrument kuesioner tersebut dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mendapatkan data mengenai variabel lingkungan kerja.

Kemudian pada varibel produktivitas kerja guru pada tabel 3.5 diatas, mendapat harga nilai alpha sebesar 0.720 dan nilai tersebut lebih besar dari harga r tabel product moment dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $N=10$  yaitu 0,514. Hal ini menunjukkan bahwa instrument kuesioner tersebut dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur untuk mendapatkan data mengenai variabel lingkungan kerja.

## J. Analisis Data

Adapun analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu analisis data dengan cara mendeskripsikan data dalam bentuk angka-angka yang hasilnya diperoleh melalui rumus statistika. Koenjaraningrat menyatakan bahwa pada hakekatnya penggunaan data kuantitatif berkisar pada masalah pengukuran.

Dapat diambil kesimpulan bahwa metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan data-data statistik dan menggunakan pengolahan data sehingga akan diperoleh kesimpulan dengan angka-angka, tabel dan lain sebagainya, selanjutnya diterjemahkan ke dalam kata-kata sehingga mudah untuk dimengerti makna yang terkandung di dalamnya.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis *korelasi product moment*. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan semua variabel penelitian. Analisis *korelasi product moment* digunakan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru.

### a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data dengan menggunakan teknik presentase. Untuk itu penulis menggunakan metode analisa prosentase dengan rumus:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$



Keterangan :

F = Frekuensi

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id  
N = Jumlah responden

P = Angka persentase

Selanjutnya untuk menafsirkan hasil perhitungan dengan prosentase, peneliti menerapkan standart sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Kriteria penafsiran prosentase**

Interval Prosentase (%)	Kriteria
81-100	Baik Sekali
61-80	Baik
41-60	Cukup
21-40	Kurang Baik
0-20	Buruk

b. Analisis *Korelasi Product Moment*

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id  
Analisis *korelasi product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel. Peneliti menggunakan rumus *Analisis korelasi product moment* yang merupakan analisis korelasi suatu hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.<sup>71</sup>

<sup>71</sup> Muhid,A. Analisis Statistik SPSS....., 12.

Sesuai dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji hipotesis tentang hubungan evaluasi kinerja guru dengan prestasi belajar siswa, maka teknik yang digunakan adalah *Product Moment Correlation*.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$r_{xy}$  : Angka indeks korelasi product moment

$\sum y$  : Jumlah seluruh skor x

$\sum x$  : Jumlah seluruh skor y

N : Jumlah subyek

$\sum xy$  : Jumlah hasil perkalian antara skor x dan y

Penjelasan hasil rumus di atas meliputi:

**Tabel 3.5**

**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Besar "r" <i>product moment</i> (r <sub>xy</sub> )	Interprestasi
0,00-0,20	Antara Variabel X dan Variabel Y memang terdapat korelasi, akan tetapi korelasi itu sangat lemah atau rendah sehingga korelasi itu diabaikan (dianggap korelasi tidak ada korelasi antara

<sup>72</sup> Sutrisno Hadi. "*Metodologi Research*". (Yogyakarta : Andi offset , 2000), 293.

	Variabel X Variabel Y).
0,20-0,40	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang lemah atau rendah.
0,40-0,70	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang sedang atau akurat.
0,70-0,90	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang kuat atau tinggi.
0,90-1,00	Antara Variabel X dan Variabel Y terdapat korelasi yang sangat kuat dan sangat tinggi.

Analisis data ini akan menggunakan bantuan program computer SPSS

16.0 (*Statistical Package For Social Science*). Program rumus yang menggunakan aplikasi computer.

## BAB IV

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

#### A. Profil Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang

MAN 7 Jombang adalah salah satu Madrasah Aliyah Negeri di Jombang yang relatif masih baru, berdiri pada tahun 1997, tepatnya 17 Juli 1997 (sesuai dengan SK Penegerian). Secara Geografis MAN 7 Jombang terletak di Kabupaten Jombang sebelah barat daya, terletak di Desa Banjarsari Kecamatan Bandar Kedungmulyo, sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Perak sebelah baratnya sudah masuk wilayah kabupaten Nganjuk, sebelah selatan berbatasan dengan kabupaten Kediri. Berawal dari sebuah Madrasah Aliyah kecil bernama MA Al-Asy'ariyah didirikan oleh H. Muslimin BA. (Almarhum) dengan jumlah murid yang hanya 12 anak pada angkatan pertama. Pada tahun 1997 terjadilah penegrian besar-besaran di lingkungan Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah di wilayah kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Jawa Timur, yaitu semua MTs Negeri Fillial dan MA Negeri Fillial mendapat SK untuk menjadi madrasah negeri penuh. Yayasan Umar Zahid pemilik lembaga pendidikan memilih menjadi MA swasta. Akibat dari penolakan ini, SK Penegrian tersebut menjadi tidak bertuan, sehingga ditawarkan kepada MA swasta yang ada di sekitar wilayah tersebut, peluang ini tidak disia-siakan,

sehingga pada tahun tersebut MA Al-Asy'ariyah berubah status menjadi Madrasah Aliyah Negeri Perak Jombang, dan dua tahun kemudian diadakan perubahan nama menjadi MAN 7 Jombang.

## 1. Lokasi penelitian.

Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang berlokasi di Jalan Raya Utama No 57 Banjarsari, Bandar Kedung Mulyo, Jombang, Provinsi Jawa Timur.

a. Motto, Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang.

1) Motto Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang

“Belajar Berkarya Dan Berdakwah”.

2) Visi Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang

“Menjadikan siswa unggul dalam Imtaq dan Iptek menuju Islam Kaffah”

3) Misi Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang

a) Melaksanakan pembelajaran yang efektif, sehingga mampu mengembangkan potensi, baik potensi akademik maupun non akademik sesuai dengan bakat dan minat siswa.

b) Mengembalikan roh pendidikan Islam

c) Mengembangkan model pendidikan (tarbiyah) dan pengajaran (taklim) secara seimbang dan sinergis antara iptek dan imtaq.

d) Mengembangkan perilaku cinta ilmu pengetahuan

e) Membina mental dan sikap siswa untuk siap hidup berani dalam menghadapi berbagai tantangan.

4) Tujuan Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang

- a) Mewujudkan kehidupan berbudaya yang agamis dengan ditandai perilaku sholeh, ikhlas, kreatif, tawadlu' dan mandiri
- b) Mengoptimalkan proses KBM dengan melalui pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif dan menyenangkan (PAIKEM) serta dengan pendekatan Contextual, Teaching and Learning (CTL)
- c) Menghasilkan pencapaian standar kelulusan rata – rata 75 untuk semua mata pelajaran
- d) Peningkatan prestasi akademik yang dibuktikan dengan kenaikan rata – rata nilai raport
- e) Mengoptimisasi layanan bimbingan dan konseling (BP/BK)
- f) Peningkatan kemampuan siswa dalam olimpiade dan KSM berjalan efektif dan dapat meraih juara tingkat kabupaten, provinsi maupun Nasional
- g) Memiliki tim karya tulis ilmiah yang berjalan efektif dan meraih juara dalam lomba tingkat kabupaten
- h) Peningkatan kemampuan siswa dalam olahraga dan seni yang berjalan efektif dan dapat meraih juara tingkat kabupaten dan propinsi
- i) Terwujudnya lingkungan Madrasah yang sehat, bersih, indah, kondusif, asri, nyaman, aman dan menyenangkan untuk mendukung KBM

- j) Terwujudnya hubungan yang harmonis dan dinamis antar warga Madrasah dan Masyarakat (stake holder)
- digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
- k) Mewujudkan pengamalan akhlak mulia : taswassuth, tasamuh, tawazun dan amar ma'ruf nahi mungkar
- l) Meningkatkan ketrampilan dan pengamalan nilai-nilai ajaran islam seluruh warga madrasah melalui bimbingan dan pelaksanaan ibadah
- m) Meningkatkan nilai dan rata – rata UN secara berkelanjutan ( sustainable )
- n) Meningkatkan jumlah lulusan yang diterima di PTN/PTS favorit, dan dunia kerja
- o) Meningkatkan kompetensi dan kinerja warga madrasah
- p) Meningkatkan sarana dan layanan pendidikan secara efektif dan efisien
- q) Meningkatkan prestasi dalam bidang akademik dan non akademik
- digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id
- r) Meningkatkan peran serta dan kepedulian stake holders terhadap madrasah
- s) Meningkatkan kuantitas peserta didik

## 2. Keadaan Sumber Daya Manusia

Guru merupakan pelaku utama dalam kegiatan pembelajaran disekolah. Selain guru elemen lainnya juga ikut menjadi penunjang kegiatan pembelajaran dan administrasi disekolah, seperti kepala sekolah, TU, petugas

perpustakaan, tukang kebun dan juga satpam keamanan. Keadaan sumber daya manusia ataupun pendidik dan tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang, dapat dilihat pada table 4.1 berikut:

**Tabel 4.1**  
**Keadaan Sumber Daya Manusia di MAN 7 Jombang**

No.	Tenaga pendidik/kependidikan	L	P
1	Kepala Sekolah	1	
2	Guru PNS	8	10
3	Guru Non PNS	6	12
4	Tenaga Administrasi PNS	1	1
5	Tenaga Administrasi Non PNS	2	3
6	Tukang Kebun Non PNS	1	1
7	Satpam Non PNS	2	
JUMLAH		21	27

Sumber: Dokumen MAN 7 Jombang, 7 april 2015

### 3. Daftar Guru dan Tenaga Kependidikan MAN 7 Jombang

Daftar nama dan jabatan guru maupun tenaga pendidik yang terdapat di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.2**  
**Daftar Nama pendidik dan tenaga kependidikan MAN 7 Jombang**

No	Nama	Jabatan
1	H. Moh. Adnan, M.Pd.I	Kepala Sekolah
2	H. Ikhwan, S.Pd	Wakil Kepala Sekolah
3	Drs. Jatmika, M.Pd.I	Waka Kurikulum



4	Hj. Sulistyono Rini, S.Pd.MM	Kepala Tata Usaha
5	M. Hadi Susilo, S.Pd. M.Pd.I	Waka Sarana Prasarana
6	H. Halim Baidlowi, S.Pd	Waka Kesiswaan
7	Mahfudhoh, S.Pd	Guru Mapel
8	Azhari, S.Pd	Guru Mapel
9	Hj. Nining Aslihah, S.Ag	Guru Mapel
10	Dra. Shofiyatun Ni'mah	Guru Mapel
11	Nanik Samaniah, S.Pd	Guru Mapel
12	Istiqomah, S.Pd	Guru Mapel
13	Elik Husnah, S.Pd	Guru Mapel
14	Husnul Khotimah, S.Pd	Guru Mapel
15	Musyaffak, S.Ag	Guru Mapel
16	Iswati, S.Pd	Guru Mapel
17	Imam Mashudi, S.Pd	Guru Mapel
18	Nanang Setiawan, S.Pd	Guru Mapel
19	M. Anshori, S.Pd	Guru Mapel
20	Ahmad Yani, S.Ag	Guru Mapel
21	Maria Yuni Purwanti, S.Psi	Bimbingan Konseling
22	Rohman Fanani, S.Pd	Guru Mapel
23	Nanik Suroiyah, S.Pd	Guru Mapel
24	Heni Zuhriyah, M.Pd.I	Guru Mapel
25	Faridah Ulfah, S.Pd	Guru Mapel
26	Ellieyani, S.Pd.I	Guru Mapel
27	Ilul Mahfudhoh, S.Pd.I	Guru Mapel
28	Bayu Kusuma Ningnaya, S.Pd	Guru Mapel
29	Faridah Rohmawati, SE	Guru Mapel
30	Larasati Raya Sulasih, SS	Guru Mapel

31	M. Zakki Masykur, SS	Guru Mapel
32	Ika Estuning Ati Ayu, S.Pd	Guru Mapel
33	Nur Hidayati Ningsih, S.Pd	Guru Mapel
34	Syaiful Huda, S.Pd	Guru Mapel
35	Wahyu Eka Fitriya, S.Sos	Guru Mapel
36	Arda Aminudin, S.Pd	Guru Mapel
37	Mashar Hidayatullah, S.SI	Guru Mapel
38	Dewi Fitrotus Sakdiyah	Guru Mapel
39	M.Abdul Rozak	Tata Usaha
40	Kiki Trinulandari	Tata Usaha
41	Netty Handyowati, S.Pd.I	Tata Usaha
42	Nur Afni Khofifah, S.Pd	Tata Usaha
43	M. Amir Abdullah, S.HI	Tata Usaha
44	Laily Emilia Awanis	Tata Usaha
45	Sutrisno Al Ridwan	Tukang Kebun
46	Bashiroh	Tukang Kebun
47	Sodiq Amin Mustofa	Satpam
48	Sudarman	Satpam

Sumber : Dokumen MAN 7 Jombang, 7 april 2015

## B. Hasil Penelitian

### 1. Persiapan dan pelaksanaan penelitian

#### a. Persiapan Awal

Persiapan awal yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah mematangkan konsep penelitiannya. Melalui bimbingan bersama Dosen Pembimbing Skripsi; peneliti mrumuskan masalah yang hendak diteliti;

melakukan studi pustaka untuk menelaah teori-teori sesuai tema penelitian; studi penelitian- penelitian terdahulu yang relevan dengan tema penelitian untuk menguatkan penelitiannya; menentukan populasi dan sampel penelitian.

#### **b. Penyusunan Angket**

Alat ukur yang digunakan untuk mengungkap hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru adalah dengan menggunakan angket mengenai lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru. Dalam menyusun angket tersebut, hal yang dilakukan peneliti adalah :

- 1) Menentukan dimensi variabel X dan variable Y berdasarkan teori.
- 2) Membuat *blueprint* sesuai indikator yang telah ditentukan dari satu alat ukur yang memuat jumlah pernyataan atau aitem yang digunakan sebagai pedoman dalam pembuatan angket penelitian.
- 3) Membuat dan menyusun aitem atau pernyataan yang mencakup pernyataan *favorable* (mendukung indikator) sesuai *blueprint* yang telah dibuat.
- 4) Melakukan validitasi dengan dosen pembimbing maupun teman sejawat tentang angket kinerja guru yang digunakan, untuk pemberian masukan demi kesempurnaan angket.

5) Melakukan uji coba pada angket, agar mendapatkan aitem yang valid dan reliabel. Angket dalam penelitian ini terdiri 18 aitem untuk angket lingkungan kerja dan produktivitas kerja guru.

### **c. Pelaksanaan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini terdiri dari berbagai tahapan, pertama meminta surat izin penelitian, membuat angket penelitian, melakukan uji coba angket penelitian, menyebar angket penelitian, dan menyusun laporan.

Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran angket, yang mana angket tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang dikembangkan dari indikator-indikator variabel. Setelah paham mengenai sampel penelitian kemudian dimulai dengan menyebar angket kepada seluruh subjek penelitian.

Kondisi penyebaran angket, pada saat penyebaran angket berlangsung di dalam ruangan, peneliti memperkenalkan diri dan maksud tujuan kemudian peneliti menyuruh subjek untuk mengisi angket secara bersamaan, angket yang dibagikan dikerjakan secara individu, peneliti menjelaskan ke subjek bagaimana cara mengisi angket tersebut.

Setelah proses penyebaran selesai, selanjutnya masuk pada tahap penskoringan, data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan bantuan computer melalui program SPSS (*Statistical Package for Social*

*Science*). Setelah proses penskoringan, disusun hasil dan dibuat laporan hasil penelitian dan dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan. Berikut adalah agenda penelitian :

**Tabel 4.3**  
**Agenda penelitian**

No	Tanggal	Keterangan
1	04 Januari 2015	Observasi awal dan meminta izin kepada pihak sekolahan (TU).
2	06 Januari 2015	Membuat surat izin penelitian dari pihak Fakultas Tarbiyah
3	10 Januari 2015	Menyerahkan surat izin dari Fakultas ke MAN 7 Jombang
4	16 Februari 2015	Mengumpulkan data profile sekolah dan data Guru di MAN 7 Jombang
5	7-8 April 2015	Menyebarkan angket kepada bapak ibu guru
6	9 April 2015	Menyusun laporan hasil penelitian

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## 2. Deskripsi Hasil Penelitian

### a) Lingkungan kerja

#### 1) Analisis Data Lingkungan kerja

Data mengenai lingkungan kerja dikumpulkan melalui kuesioner yang terdiri dari 18 aitem pernyataan dengan jumlah responden sebanyak 33 orang. Jawaban dari responden digambarkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi tanggapan Responden**

**Mengenai Lingkungan Kerja**

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

No	Tanggapan	Frekuensi	Jml Skor	%
1	Sangat Setuju	171	855	28.80
2	Setuju	293	117	49.32
3	Ragu-ragu	93	279	15.65
4	Tidak Setuju	27	54	4.54
5	Sangat Tidak Setuju	10	10	1.69
	Total	594	2393	100
	Nilai indeks maksimum		2700	
	Presentase skor total		88.62	
	Kategori		Baik Sekali	

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor jawaban responden adalah 2393. Total frekuensi jawaban responden dari 18 aitem pernyataan mengenai lingkungan kerja sebanyak 594 dan skor maksimum jika semua responden menjawab sangat setuju adalah 2700. Semakin banyak responden menjawab sangat setuju, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja semakin baik.

Dari hasil jawaban responden, dapat dilihat bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja tergolong baik sekali dengan jumlah jawaban setuju dari 18 aitem sebanyak 293 dengan skor 117. Hal ini berarti total jawaban setuju mencapai 49.32% dari total semua jawaban yang diberikan responden. Sedangkan jawaban sangat setuju berjumlah 171 dengan skor 855 dan persentase 28.80% jawaban ragu-ragu 93 dengan skor 279 dan

persentase 15.65% jawaban tidak setuju 27 dengan skor 54 dan persentase 4.54%, jawaban sangat tidak setuju 10 dengan skor 10 dan persentase 1.69%. Berdasarkan pada pengkategorian, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja tergolong baik sekali, hal itu dapat dilihat dari hasil presentasi skor total sebanyak 88.62%.

## 2) Indikator Lingkungan Kerja

Pembagian indikator lingkungan kerja dibagi berdasarkan jenis lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua bagian yaitu: Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik. Yang mana lingkungan kerja fisik terdiri atas : kebersihan, suhu udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Sedangkan dari aspek lingkungan kerja non fisik terdiri atas: hubungan antara atasan dengan bawahan dan hubungan sesama rekan kerja.

## 3) *Blueprint* Lingkungan Kerja

Perincian *Blueprint* angket lingkungan kerja

**Tabel 4.5**

### *Blueprint* Angket Lingkungan Kerja

No	Indikator	No Aitem	Jawaban					Jml skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Lingkungan kerja fisik									
a.	Kebersihan	1	15	18	0	0	0	147	98,00	BS
		2	16	16	1	0	0	147	98,00	BS

b.	Suhu udara	3	0	6	10	9	8	80	53,33	C
		4	1	16	11	3	2	110	73,33	B
c.	Penerangan	5	7	18	8	3	0	137	91,33	BS
		6	5	19	9	0	0	128	85,33	BS
d.	Keamanan	7	15	14	3	1	0	141	94,00	BS
		8	10	21	3	0	0	143	95,33	BS
e.	Kebisingan	9	3	15	9	4	0	110	73,33	B
		10	14	16	3	0	0	143	95,33	BS
<b>2</b>	<b>Lingkungan kerja non fisik</b>									
	Hubungan dengan atasan.	11	16	12	5	0	0	143	95,33	BS
		12	8	23	2	0	0	138	92,00	BS
		13	8	16	8	0	0	128	85,33	BS
	Hubungan dengan sesama rekan guru.	14	7	15	7	4	0	124	82,67	BS
		15	12	16	5	0	0	145	96,67	BS
		16	9	22	2	0	0	139	92,67	BS
		17	7	16	7	3	0	126	84,00	BS
		18	18	13	1	0	0	145	96,67	BS
Jumlah		171	293	93	27	10	237	87,92	BS	4

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Ket : B = Baik

BS =Baik Sekali

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan baik sekali, hal itu dapat dilihat dari persentase keseluruhan sebesar 87,92%.

## b) Produktivitas Kerja Guru

### 1. Definisi Operasional Produktivitas Kerja Guru

Data mengenai Produktifitas kerja guru diperoleh dari kuesioner yang terdiri dari 18 aitem pertanyaan yang mengacu pada 4 kompetensi guru, yang mana kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik,



kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

jawaban responden tentang produktivitas kerja guru digambarkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi tanggapan Responden**  
**Mengenai Produktivitas Kerja Guru**

No	Tanggapan	Frekuensi	Jml Skor	%
1	Sangat Setuju	217	1085	36.54
2	Setuju	334	1336	56.22
3	Ragu-ragu	37	111	6.22
4	Tidak Setuju	5	10	0.85
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	0.17
	Total	594	2546	100
	Nilai indeks maksimum		2700	
	Presentase skor total		94.30	
	Kategori		Sangat Baik	

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah skor jawaban responden adalah 2546. Total frekuensi jawaban responden dari 18 aitem pernyataan mengenai produktivitas kerja guru sebanyak 594 dan skor maksimum jika semua responden menjawab sangat setuju adalah 2700. Semakin banyak responden menjawab sangat setuju, menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap produktivitas kerja guru semakin baik.

Dari hasil jawaban responden, dapat dilihat bahwa persepsi responden terhadap produktivitas kerja guru tergolong baik sekali dengan

jumlah jawaban setuju dari 18 aitem sebanyak 334 dengan skor 1336.

Hal ini berarti total jawaban setuju mencapai 56.22% dari total semua jawaban yang diberikan responden. Sedangkan jawaban sangat setuju berjumlah 217 dengan skor 1085 dan persentase 36.54%, jawaban ragu-ragu 37 dengan skor 111 dan persentase 6,22%, jawaban tidak setuju 5 dengan skor 10 dan persentase 0.85%, jawaban sangat tidak setuju 1 dengan skor 1 dan persentase 0.17%. Berdasarkan pada pengkategorian, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap produktivitas kerja guru tergolong baik sekali, hal itu dapat dilihat dari hasil presentasi skor total sebanyak 94.30%.

## **2. Indikator Produktivitas Kerja Guru**

Penentuan indikator produktivitas kerja guru mengacu pada kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru. yang mana kompetensi tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. dari keempat kompetensi tersebut dapat diambil beberapa indikator diantaranya adalah Pemahaman terhadap peserta didik, Perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik, kepribadian yang tegas, kepribadian yang stabil, kepribadian yang dewasa, kepribadian yang arif, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, mampu

berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan tenaga kependidikan, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik, mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan masyarakat sekitar, mampu menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah, mampu menggunakan media dan sumber dalam mengajar.

### 3. *Blueprint* Angket Produktivitas Kerja Guru

Tabel 4.7

#### *Blueprint* Angket Produktivitas Kerja Guru

No	Indikator	No Aitem	Jawaban					Jml skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
<b>1</b>	<b>Kompetensi Pedagogik</b>									
a.	Pemahaman peserta didik	1	13	19	1	0	0	142	94,67	BS
		2	13	20	0	0	0	145	96,67	BS
b.	Perancangan & pelaksanaan pembel	3	14	19	0	0	0	146	97,33	BS
		4	14	19	0	0	0	146	97,33	BS
c.	Evaluasi hasil belajar	5	14	16	3	0	0	143	95,33	BS
		6	12	14	6	1	0	135	90,00	BS
d.	Pengembangan potensi siswa	7	10	14	6	2	1	129	86,00	BS
<b>2</b>	<b>Kompetensi Kepribadian</b>									
a.	Kepribadian tegas	8	12	20	1	0	0	141	94,00	BS
b.	Kepribadian stabil	9	9	22	2	0	0	135	90,00	BS
c.	Kepribadian dewasa	10	10	22	1	0	0	139	92,67	BS
d.	Kepribadian arif	11	14	16	2	1	0	142	94,67	BS

<b>3 Kompetensi Sosial</b>										
a.	Berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik	12	16	13	4	0	0	144	96,00	BS
b.	Berkomunikasi dan bergaul dengan sesama pendidik	13	11	20	2	0	0	141	94,00	BS
c.	Berkomunikasi dan bergaul dengan tenaga kependidikan	14	11	19	2	1	0	139	92,67	BS
d.	Berkomunikasi dan bergaul dengan orang tua/wali peserta didik	15	8	21	4	0	0	136	90,67	BS
e.	Berkomunikasi dan bergaul dengan masyarakat sekitar	16	10	23	0	0	0	142	94,67	BS
<b>4 Kompetensi Profesional</b>										
a.	Menguasai bidang studi kurikulum sekolah	17	12	21	0	0	0	144	96,00	BS
b.	Menggunakan media dan sumber dalam mengajar	18	14	16	3	0	0	143	95,33	BS
Jumlah			217	334	37	5	1	2532	93,78	BS

Sumber : Hasil pengolahan data, 2015

Ket : B = Baik

BS =Baik Sekali

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa persepsi responden terhadap produktivitas kerja guru secara keseluruhan baik sekali, hal itu dapat dilihat dari persentase keseluruhan sebesar 93.78%.

### c) Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Guru di MAN 7 Jombang

Pengelolaan data dimulai dengan penskoran skala dan tabulasi data dengan menggunakan bantuan *software* SPSS. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

#### Hasil korelasi Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Guru

##### Correlations

		Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja Guru
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.034
	Sig. (2-tailed)		.850
	N	33	33
Produktivitas Kerja Guru	Pearson Correlation	.034	1
	Sig. (2-tailed)	.850	
	N	33	33

Dari tabel 4.5 diatas diperoleh harga koefisien korelasi positif sebesar 0,034, dengan signifikansi sebesar 0,850. Hal ini berarti Harga koefisien korelasi pada tabel diatas sebesar 0,034 jika dibandingkan pada

tabel interpretasi koefisien korelasi yang tercantum pada bab 3 maka disimpulkan bahwa antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru memang memiliki korelasi, akan tetapi korelasi tersebut sangat lemah.

### C. Pengujian Hipotesis

Pada penelitian yang dilakukan ini, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ha: Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru di MAN 7 Jombang.

Ho: Tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru di MAN 7 Jombang.

Hipotesis tersebut akan diuji dengan uji statistic non parametric, yaitu korelasi “*product moment*” untuk mengetahui hasil pengujian hipotesis ini dapat dilakukan pengujian hasil hipotesis dengan membandingkan taraf signifikansi (p-value) dengan galatnya.

Jika nilai signifikansi  $p > 0,05$  maka Ho diterima, artinya tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru di MAN7 Jombang. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $p < 0,05$  maka Ho ditolak, artinya ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru di MAN7 Jombang.

Dari pengumpulan data yang diambil dari subjek berhasil dikumpulkan dan melewati tahap-tahap uji validitas-reabilitas, maka tahap selanjutnya yang harus dilewati adalah menguji hipotesis penelitian. Pengujian ini juga menggunakan program SPSS 16.0. Adapun rangkuman hasil uji SPSS dari hipotesis adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**

**Rangkuman hasil uji hipotesis**

Variabel	Korelasi	Signifikansi	Hasil
Lingkungan Kerja	0,034	0,850	Tidak
Produktivitas Kerja Guru		$P > 0,05$	Terbukti

Dari data tabel 4.5 diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,850 karena nilai signifikansi  $p > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerjadengan produktivitas kerja guru.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji dengan menggunakan teknik analisis *Korelasi Product Moment*, menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru di MAN 7 Jombang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai signifikansinya sebesar 0,850 ( $p > 0,05$ ), sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan

kerja dengan produktivitas kerja guru di MAN 7 Jombang ditolak. Sedangkan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,034. Dari hasil ini juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru di MAN 7 Jombang, namun hubungan itu sangat lemah. Maka kedua variabel mempunyai hubungan yang bersifat positif (+) dan berbanding lurus. Artinya semakin baik lingkungan kerja di sekolah akan diikuti dengan semakin baik pula produktivitas kerja guru dalam mewujudkan tujuan sekolah.

Jika dalam penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara evaluasi kinerja guru dengan prestasi belajar siswa, seperti yang telah disajikan pada BAB II, yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menjadi motivasi bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan juga dapat memicu ketenangan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya, oleh sebab itu perhatian sebuah pemimpin lembaga pendidikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangatlah diperlukan.

Peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif dan efisien serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga.



Sedangkan dalam penelitian kali ini lingkungan kerja terbukti memiliki hubungan dengan produktivitas kerja guru, namun hubungan tersebut sangat lemah atau rendah sehingga hubungan tersebut diabaikan dan dianggap tidak mempunyai hubungan.

Jadi hasil dari penelitian tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang, dengan menggunakan metode kuantitatif ini menunjukkan hasil tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru. Hal tersebut terjadi karena ada kemungkinan para guru memiliki kompetensi yang baik sehingga para guru memiliki produktivitas kerja yang baik pula. Maka lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh besar yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja guru.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di Madrasah Aliyah Negeri 7 Jombang berdasarkan persepsi responden menyatakan bahwa lingkungan kerja tersebut tergolong baik sekali hal itu dapat dilihat dari hasil presentasi skor total sebanyak 88.62%.
2. Berdasarkan pada pengkategorian produktivitas kerja guru, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap produktivitas kerja guru tergolong baik sekali, hal itu dapat dilihat dari hasil presentasi skor total sebanyak 94.30%.
3. Berdasarkan analisis dengan menggunakan Analisis Korelasi Product Moment ditemukan hasil korelasi 0,034 yang menunjukkan terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru, namun berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi disimpulkan bahwa antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja guru memang memiliki korelasi, akan tetapi korelasi tersebut sangat lemah atau rendah sehingga korelasi tersebut diabaikan. Selain itu pada pengujian hipotesis juga menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id

## DAFTAR PUSTAKA

- digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id  
Ahmad Tamzeh. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Alex Nitisemito. (1991). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- A.Muhid. (2010). *Analisis Statistik SPSS for Windows Cara Praktis Melakukan Analisis Statistik*. Surabaya: CV. Duta Aksara.
- Anas. Sudjiono.(2000). *Pengantar Statistik pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo persada.
- Bambang. (1991). *Meningkatkan Produktifitas Karyawan*. Jakarta : Binaman Pressindo.
- Burhan. Bungin. (2011). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana PMG.
- Gomes. Faustino. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hadi Sutrisno. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi offset.
- digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id  
<http://respository.uksw.edu/motifasi-kepemimpinan-transformational-produktivitas-guru-pem.html>.
- Husaini Usman, & Purnomo Setiadi Akbar.(1996). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan dan Basu swastha. *Lingkungan Perusahaan*. Edisi I. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Ishak dan Tnjung. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Tri Sakti.
- Justin T Sirait. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta : Grasindo.

- M. Uzer Usman. (2003). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardalis. (1995). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bina Aksara.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. Jakarta : Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Moekijat. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pionir Jaya.
- Mohammad Karisam. (2008) *Metodelogi Penelitian Kualitatif Kuantitatif*. Malang : UIN Maliki Press.
- Muchdarsyah Sinungan. (2009). *Produktifitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa.(2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Murni Sylviana. (2006). “Pengaruh Karakteristik Sekolah dan Kemampuan Manajemen terhadap Keefektifan Sekolah pada SMPN di DKI, Jakarta”, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, vol 23.
- Mulyana. (2010). *Rahasia Menjadi Guru Hebat*. Jakarta : Grasindo.
- Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru Pasal 52
- Poerwadarminta. (1989). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka : Jakarta.
- Rivai Veithrizal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2002). *Prilaku Organisasi*. Alih Bahasa Halidah dan Dewi Sartika. Jakarta: Erlangga.
- Schermenharn. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sehertian. (2000). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan SDM*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta.

——— (2010). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sulistyo Basuki. (2006). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Wedata.

Suparlan. (1995). *Menjadi Guru Efektif*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.

Sutrisno Hadi. (1983). *Metodologi Research*. Yogyakarta : UGM.

The Liang Gie. (1987). *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Tim KI Manajemen Pendidikan. (2012). *Psikologi Manajemen*. Surabaya.

Tim LPTK IAIN Sunan Ampel. (2011). *Bahan ajar Pendidikan dan Latihan Profesi Guru Sertifikasi Guru / Pengawasan dalam Jabatan*. Surabaya : LPTK.

Undang- undang Guru dan Dosen. (2005). Jakarta : Cemerlang.

Zalin Nova. (2014). Hubungan Antara Kreatifitas dan Produktivitas Kerja Guru di SMPN Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, vol 32.

digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id digilib.uinsa.ac.id