

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA TENAGA PENDIDIK DI MTsN 6 AGAM**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Sebagai Salah Satu Syarat
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) Pada Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam*



Oleh :

**ZIKRI SEPTI VADILLA S
NIM. 2114030064**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
IMAM BONJOL PADANG
1447 H/ 2026**

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zikri Septi Vadilla S
Nim : 2114030064
Tempat/Tanggal Lahir : Bukittinggi / 28 September 2003
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik di MTsN 6 Agam”** adalah benar hasil karya saya bukan merupakan tiruan atau duplikasi dari skripsi atau karya yang sudah dipublikasikan atau pernah digunakan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang ataupun perguruan tinggi lainnya, kecuali bagian yang sumber informasinya telah dicantumkan sebagaimana mestinya. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini adalah plagiasi atau tidak orisinal, maka saya bersedia bahwa keabsahan skripsi dan gelar kesarjanaan saya dibatalkan.

Padang, 26 Januari 2026

Yang Menyatakan,

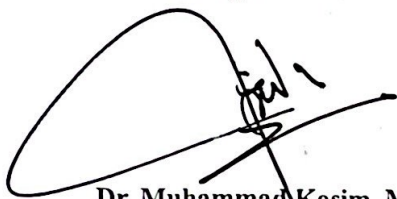


Zikri Septi Vadilla S
NIM. 2114030064

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik di MTsN 6 Agam", oleh Zikri Septi Vadilla S, NIM. 2114030064, telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui diajukan ke sidang munaqasyah.

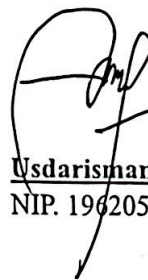
Pembimbing I



Dr. Muhammad Kosim, MA
NIP. 198212212005011001

Padang, 26 Januari 2026

Pembimbing II



Usdarisman, S. Sos., M. Pd
NIP. 196205101992031001

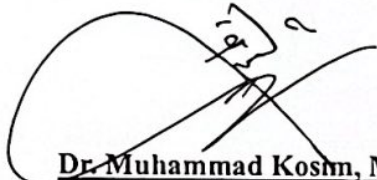
PENGESAHAN TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Skripsi saya yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik di MTsN 6 Agam”, oleh Zikri Septi Vadilla S, NIM. 2114030064, telah diuji dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, Kamis 12 Februari 2026 dan dinyatakan telah diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Program Studi Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Padang, 27 Februari 2026

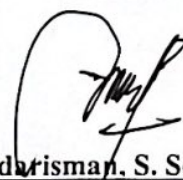
Tim Penguji

Ketua



Dr. Muhammad Kosim, MA
NIP. 198212212005011001

Sekretaris



Usdarisman, S. Sos., M. Pd
NIP. 196205101992031001

Anggota

Penguji I



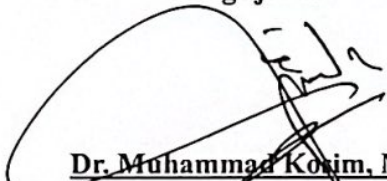
Dr. Bashori, M. Pd.I
NIP. 198909212019031003

Penguji II



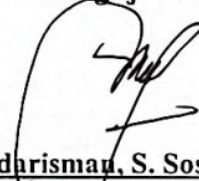
Syukra Vadhillah, M. Pd
NIP. 199202162019032019

Penguji III



Dr. Muhammad Kosim, MA
NIP. 198212212005011001

Penguji IV



Usdarisman, S. Sos., M. Pd
NIP. 196205101992031001

Mengesahkan

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang



Prof. Dr. Yasmadi, M. Ag
NIP. 19570305172000031001

NIP. 197305172000031001

ABSTRAK

Zikri Septi Vadilla S, NIM: 2114030064, dengan judul skripsi **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik di MTsN 6 Agam**. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Imam Bonjol Padang.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berperan dalam menentukan tingkat produktivitas kerja tenaga pendidik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana. Populasi penelitian berjumlah 67 orang tenaga pendidik, dengan sampel sebanyak 38 orang yang ditentukan melalui teknik *purposive sampling*. Pemilihan teknik *purposive sampling* dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa tidak seluruh tenaga pendidik mengalami kondisi lingkungan kerja yang menjadi fokus penelitian. Penelitian ini secara khusus menelaah pengaruh lingkungan kerja pada tenaga pendidik yang mengajar di kelas VII, karena mereka secara langsung menghadapi kondisi ruang kerja dan akses antar kelas yang menjadi objek kajian. Data dikumpulkan menggunakan angket tertutup skala *Likert* yang telah teruji validitas dan realibilitasnya. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan inferensial mencakup uji normalitas, linearitas, korelasi *product moment*, regresi linear sederhana, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,872 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,760 membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 76% terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Secara deskriptif, lingkungan kerja fisik berada pada kategori kuat, sedangkan lingkungan kerja nonfisik dan produktivitas kerja berada pada kategori sangat kuat. Temuan ini menegaskan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi strategi penting dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja, Tenaga Pendidik

ABSTRACT

Zikri Septi Vadilla S, NIM: 2114030064, with a thesis titled ***The Effect of Work Environment on the Work Productivity of Educators at MTsN 6 Agam***. Islamic Education Management Study Program (MPI), Faculty of Tarbiyah and Teacher Training of the State Islamic University (UIN) Imam Bonjol Padang.

The work environment is one of the important factors that play a role in determining the level of work productivity of educators. This study aims to analyze the effect of the work environment on the work productivity of educators at MTsN 6 Agam. This study uses a quantitative approach with a simple linear regression method. The research population consisted of 67 educators, with a sample of 38 determined through purposive sampling. The selection of purposive sampling in this study was based on the consideration that not all educators experienced the specific work environment conditions examined in this research. This study particularly focused on educators teaching Grade VII, as they directly encountered the workspace conditions and inter-class access issues that constituted the main object of investigation. Data were collected using a closed-ended Likert scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis techniques used descriptive and inferential statistics, including normality, linearity, Product Moment correlation, simple linear regression, and coefficient of determination tests.

The results showed that the work environment had a positive and significant effect on the work productivity of educators, with a significance value of $0.000 < 0.05$. The correlation coefficient value of 0.872 indicated a very strong relationship between the two variables. The coefficient of determination value of 0.760 proves that the work environment contributes 76% to the work productivity of educators, while the rest is influenced by other factors outside the scope of this study. Descriptively, the physical work environment is in the strong category, while the non-physical work environment and work productivity are in the very strong category. These findings confirm that creating a conducive work environment is an important strategy in increasing the work productivity of educators.

Keywords: Work Environment, Work Productivity, Educators

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan terhadap kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan kesehatan kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik di MTsN 6 Agam”**. Shalawat beriring salam tidak lupa penulis hadiahkan kepada Rasulullah SAW selaku pucuk pimpinan umat Islam sedunia yang telah membawa kita kepada zaman yang penuh kegelapan dengan ilmu pengetahuan.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan masih membutuhkan perbaikan agar menjadi suatu skripsi yang benar. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun agar peneliti bisa memenuhi kriteria yang ditentukan.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan guna mendapatkan gelar sarjana pendidikan (S.Pd) Strata Satu (S.1) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang. Dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, untuk itu penghargaan dan ucapan terimakasih, penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Kosim, MA selaku pembimbing I, beserta bapak Usdarisman, S.Sos., M.Pd selaku pembimbing II yang telah

membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan skripsi ini dari awal hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

2. Bapak Dr. Misra, S.Pd., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Ibu Eci Sriwahyuni, M.Pd selaku Sekretaris Pogram Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Imam Bonjol Padang.
3. Bapak/ Ibu Dosen dan Staf Akademik Fakultas Tarbiyah dan Keguruan terutama dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh perkuliahan di UIN Imam Bonjol Padang.
4. Ibu Hj. Wellusia, S.Pd., sebagai Kepala Sekolah MTsN 6 Agam. Ibu Fitra Wartati, S.HI sebagai pamong, dan seluruh keluarga MTsN 6 Agam.
5. Kepada yang teristimewa untuk kedua orang tua, ayahku tercinta (Sudirman, S.Pd), Ibuku tercinta (Safrida Nefi), yang tak pernah Lelah memberikan do'a, kasih sayang, dan pengorbanan tanpa batas. Setiap langkah yang penulis tempuh hingga sampai pada titik ini tidak pernah terlepas dari ketulusan cinta, kesabaran, serta keikhlasan ayah dan ibu dalam mendidik dan membimbing penulis. Dalam lelah dan ragu, nasihat serta ketulusan ayah dan ibu selalu menjadi kekuatan bagi penulis untuk bertahan dan melangkah lebih jauh.
6. untuk saudara-saudariku Kakak (Rani Fitria. S, M.Pd) yang menjaga dan menyayangi adik-adiknya, Unii (Rini Septa Anggraini. S, M.Pd)

yang sudah seperti teman dan orang tua yang menemani, menjaga penulis dari kecil, dan juga berarti bagi penulis, Kakyan (Dian Permata Bunda. S, S.Pd,.Gr) yang sudah menemani penulis di kota Padang ini saat semester akhir penulis, Nilara (Laila Rahmi. S, S.Pd) yang selalu menjadi kakak dan teman dekat yang sangat memahami penulis dan selalu bersama melewati berbagai luka berbagi tawa dengan penulis, *the one and only my brother* (Agil Zaky Sahar. S), *our little sister*, (Geo Vani Latifa. S), untuk Zaki dan Vani terimakasih sudah menemani dan menghibur penulis saat sedih dan bosan di rumah dan juga keponakan tercinta yang baru jadi abang si kembar, terima kasih selalu menghibur penulis ditengah kesulitan yang dihadapi (Upii/Luthfi Al Ashraf). Terima kasih yang tulus penulis sampaikan, untuk senantiasa hadir sebagai tempat berbagi, penguat di kala lelah, dan penyemangat di setiap proses yang dijalani. Dukungan, pengertian, serta kebersamaan yang terjalin menjadi pengingat bahwa perjuangan ini tidak pernah dilalui sendirian. Semoga karya sederhana ini menjadi ungkapan bakti, kebanggaan, dan pengharapan, serta menjadi saksi bahwa setiap do'a, cinta, dan pengorbanan keluarga tidak pernah sia-sia. *Love you guys*.

7. Teman- teman seperjuangan Rika dan Ai yang senantiasa menemani dan membantu penulis. Dan untuk Leli tetap semangat meraih gelar S.Pd ya.

8. Serta rekan- rekan mahasiswa Pogram Studi Manajemen Pendidikan Islam B Angkatan 21 yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan perkuliahan ini dan semua pihak yang ikut membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Ucapan terima kasih banyak untuk keluarga tercinta, teman-teman yang sudah memberikan kasih sayang, do'a, motivasi, dukungan, baik moral dan material dalam penyusunan skripsi dan penyelesaian studi di UIN Imam Bonjol Padang. Semoga bimbingan, bantuan, dan motivasi yang diberikan kepada penulis menjadi amal ibadah dan di ridhoi Allah SWT. Aamiin.

Penulis telah menyelesaikan skripsi ini dengan sepenuh kemampuan, namun penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat diharapkan agar skripsi ini dapat mendekati kata sempurna. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca .

Padang, 26 Januari 2026

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines. To the right of the signature, the initials "ZSVS" are written in a simple, blocky font.

Zikri Septi Vadilla S
NIM. 2114030064

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI MUNAQASYAH	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	10
G. Definisi Operasional.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Kajian Teori.....	13
1. Lingkungan Kerja	13
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
b. Indikator Lingkungan Kerja	15
2. Produktivitas Kerja	18
a. Pengertian Produktivitas Kerja	18
b. Faktor-faktor Produktivitas Kerja.....	20
c. Indikator Produktivitas Kerja	22
3. Tenaga Pendidik.....	24
a. Pengertian Tenaga Pendidik	24
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	25

B. Penelitian Relevan.....	26
C. Kerangka Berfikir	31
D. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel	35
D. Variabel Penelitian	36
E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	37
F. Validitas dan Reabilitas Instrumen	42
G. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Deskripsi Hasil Penelitian.....	59
B. Hasil Uji Hipotesis	72
C. Pembahasan.....	76
D. Keterbatasan Penelitian.....	83
BAB V PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN.....	93
BODATA PENULIS	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen.....	39
Tabel 3.2 Uji Validitas Instrumen Penelitian	45
Tabel 3.3 Uji Realibilitas Instrumen Penelitian	49
Tabel 3.4 Kategorisasi.....	55
Tabel 3.5 Kriteria Uji Korelasi.....	56
Tabel 4.1 Deskripsi Statistik Lingkungan Kerja (X)	62
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel (X)	64
Tabel 4.3 Persentase Skor Per Indikator Lingkungan Kerja.....	65
Tabel 4.4 Deskripsi Statistik Produktivitas Kerja (Y).....	67
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel (Y)	68
Tabel 4.6 Persentase Skor Per Indikator Produktivitas Kerja.....	71
Tabel 4.7 Uji Koefisien Korelasi	72
Tabel 4.8 Uji Regresi Linear Sederhana	73
Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	32
Gambar 4.1 Histogram Descriptive Statistic Variabel X.....	64
Gambar 4.2 Histogram Descriptive Statistic Variabel Y	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-Kisi Instrumen.....	94
Lampiran 2. Angket Penelitian	100
Lampiran 3. Hasil uji validitas instrumen.....	105
Lampiran 4. Tabulasi data variabel X	108
Lampiran 5. Tabulasi data variabel Y.....	108
Lampiran 6. Output SPSS.....	109
Lampiran 7. Validitas Intrumen Penelitian	118
Lampiran 8. Berita acara seminar proposal	119
Lampiran 9. SK Pembimbing.....	121
Lampiran 10. Surat Izin Penelitian	122
Lampiran 11. Surat Balasan Penelitian MTsN 6 Agam.....	123
Lampiran 12. Lembar Bukti Bimbingan Skripsi.....	124

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor pemerintahan, swasta, maupun lembaga pendidikan. Menurut International Labour Organization (ILO, 2021), produktivitas di sektor pendidikan tidak hanya diukur dari output akademik, tetapi juga dari efektivitas dan efisiensi tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga pendidik perlu menjadi perhatian serius.

Di Indonesia, isu produktivitas tenaga pendidik semakin penting seiring dengan meningkatnya tuntutan kualitas pendidikan. Data Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek, 2022) menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran masih menghadapi tantangan signifikan, salah satunya terkait dengan kinerja guru. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung sering kali menjadi penyebab menurunnya motivasi dan produktivitas guru.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, dan mendorong pencapaian target organisasi. Dalam konteks tenaga pendidik, lingkungan kerja yang nyaman

dan mendukung akan berimplikasi positif pada kualitas proses pembelajaran.

Fenomena global menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja menjadi perhatian utama dalam peningkatan produktivitas. Sebuah laporan oleh Gallup (2020) mengungkapkan bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja positif 17% lebih produktif dibandingkan dengan mereka yang bekerja di lingkungan kerja yang kurang mendukung. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap aspek lingkungan kerja di berbagai sektor, termasuk pendidikan.

Di Indonesia, riset oleh BPS (2022) mencatat bahwa sekitar 32% tenaga kerja di sektor pendidikan merasa lingkungan kerjanya kurang memadai, baik dari segi fasilitas fisik maupun dukungan organisasi. Kondisi ini berdampak pada penurunan kualitas pengajaran, keterlibatan, dan produktivitas guru. Fakta ini semakin menguatkan urgensi penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga pendidik.

Khusus di madrasah, tantangan yang dihadapi tenaga pendidik sering kali lebih kompleks dibandingkan sekolah umum. Hal ini karena tenaga pendidik di madrasah tidak hanya mengemban tanggung jawab akademik, tetapi juga tanggung jawab religius dan moral. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat dalam mengintegrasikan nilai-nilai keislaman ke dalam kegiatan pembelajaran (Mukminin et al., 2020).

MTsN 6 Agam sebagai salah satu madrasah negeri di Sumatera Barat, Kabupaten Agam, Kecamatan Banuhampu, Jl. Kubang Putih menghadapi tantangan serupa. MTsN 6 agam terbagi dari 3 bagian sekolah yang dimulai dari gerbang sekolah, bagian pertama sering disebut kelas atas (biasa digunakan untuk ruang kelas VIII, lapangan voli, gazebo dan wc siswa/i), bagian kedua biasa disebut *hall*, bagian ini merupakan pusat utama (terdiri dari kelas IX, kantor TU, *hall*/aula (digunakan sebagai tempat berkumpul, tempat shalat, lapangan upacara), laboratorium IPA, laboratorium TIK, UKS, wc siswa/i dan tempat berwudhu)), dan bagian terakhir yang sering disebut *curland* (pincuran landai) yang berada kurang lebih 50 meter dari *hall* (terdiri dari ruang kelas VII, ruangan guru/kantor bawah, wc siswa/i, lapangan takraw, lapangan sepak bola, lapangan voli dan mulai tahun 2025 juga digunakan sebagai lapangan upacara).

Observasi awal menunjukkan bahwa masih terdapat keluhan dari tenaga pendidik mengenai kondisi ruang kerja, sarana prasarana, serta dukungan manajerial yang belum optimal. Hal ini memunculkan dugaan bahwa produktivitas tenaga pendidik dapat terpengaruh oleh kondisi lingkungan kerja di madrasah tersebut.

Berdasarkan studi pendahuluan, yang peneliti lakukan di MTsN 6 Agam, pada 17 Oktober 2024 peneliti memperoleh informasi bahwa:

Kondisi kantor bawah yang digunakan oleh tenaga pendidik yang mengajar di kelas VII pada dasarnya telah berfungsi sebagai ruang transit dan koordinasi sebelum maupun sesudah proses pembelajaran. Meskipun

ukuran ruangan relatif terbatas, keberadaan kantor tersebut sangat membantu tenaga pendidik dalam mempersiapkan perangkat ajar dan beristirahat sejenak sebelum memasuki kelas. Jarak antara ruang kelas VII dengan kelas VIII dan IX yang sekitar 50 meter memberikan kesempatan bagi tenaga pendidik untuk melakukan transisi antar kelas dengan tetap menjaga kesiapan mengajar. Situasi ini juga melatih manajemen waktu serta kedisiplinan dalam memulai pembelajaran secara tepat waktu. Ketika jadwal mengajar berlangsung hampir bersamaan, kantor bawah menjadi ruang temu yang mempererat kebersamaan. Momen tersebut memungkinkan tenaga pendidik saling berbagi informasi, berkoordinasi, serta mendukung satu sama lain sebelum memasuki kelas. Walaupun kondisi ruangan terkadang cukup ramai, suasana tersebut mencerminkan semangat kerja dan nilai kekeluargaan yang kuat di lingkungan madrasah ini, dimana tenaga pendidik tidak hanya bekerja sebagai rekan sejawat, tetapi juga sebagai bagian dari satu komunitas yang saling peduli dan menghargai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu tenaga pendidik di MTsN 6 Agam pada tanggal 17 Oktober 2024 peneliti memperoleh informasi bahwa profesi mengajar dijalani dengan penuh kecintaan dan komitmen. Dinamika dalam hubungan antar tenaga pendidik dipandang sebagai bagian dari proses pendewasaan profesional. Perbedaan pendapat atau sudut pandangan menjadi ruang pembelajaran bersama yang berpotensi memperkaya wawasan dan memperkuat kerja tim. Meskipun

interaksi sehari-hari lebih banyak terkait urusan administratif, terdapat peluang besar untuk mengembangkan budaya diskusi yang lebih terbuka mengenai strategi pembelajaran dan inovasi di kelas. Hubungan antara tenaga pendidik dan pimpinan madrasah berlangsung secara profesional dan penuh penghargaan. Kepala madrasah menunjukkan dukungan dan apresiasi terhadap kinerja guru, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif dan saling menghormati. Dukungan tersebut semakin memperkuat rasa kebersamaan dan kekeluargaan di lingkungan sekolah. Secara keseluruhan, lingkungan kerja di MTsN 6 Agam menunjukkan adanya semangat, solidaritas, dan nilai kekeluargaan yang kuat. Kondisi ini menjadi hal yang penting dalam mendukung produktivitas tenaga pendidik serta peningkatan mutu pembelajaran di madrasah.

Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas. Misalnya, penelitian oleh Wibowo (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru hingga 35%. Penelitian lain oleh Fitriani (2021) mengonfirmasi bahwa faktor lingkungan kerja fisik dan nonfisik memiliki korelasi positif dengan produktivitas tenaga pendidik.

Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) dalam konteks lembaga pendidikan madrasah negeri di daerah, khususnya Sumatera Barat. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih berfokus pada sekolah umum, sementara madrasah memiliki

karakteristik berbeda, baik dari segi budaya organisasi maupun tuntutan religius. Hal ini membuka ruang bagi penelitian lebih lanjut.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2020) di madrasah swasta menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja guru. Namun, penelitian tersebut tidak mendalami faktor-faktor spesifik seperti dukungan manajemen, iklim organisasi, serta fasilitas sarana prasarana di madrasah negeri. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi celah dengan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga pendidik di MTsN 6 Agam.

Selain itu, penelitian sebelumnya sering kali menggunakan pendekatan kualitatif atau studi deskriptif. Masih terbatas penelitian kuantitatif yang secara empiris menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas guru dengan instrumen pengukuran yang valid dan reliabel. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan kontribusi metodologis dengan pendekatan kuantitatif.

Tantangan lain yang dihadapi tenaga pendidik adalah beban administratif yang cukup tinggi. OECD (2021) melaporkan bahwa guru di negara berkembang rata-rata menghabiskan 30% waktunya untuk administrasi, bukan untuk mengajar. Kondisi ini dapat diperburuk jika lingkungan kerja tidak mendukung, sehingga menghambat produktivitas.

Faktor lingkungan kerja yang dimaksud mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas ruang kerja, pencahayaan, ventilasi, dan

kenyamanan tempat kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antar pegawai, kepemimpinan, dan iklim organisasi. Keduanya berperan penting dalam membentuk produktivitas tenaga kerja.

Penelitian internasional oleh Khan et al. (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif meningkatkan keterlibatan karyawan hingga 27%. Temuan ini dapat dikaitkan dengan konteks tenaga pendidik, di mana lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan keterlibatan guru dalam kegiatan pembelajaran dan pengembangan diri.

Berdasarkan tinjauan empiris, jelas bahwa produktivitas tenaga pendidik tidak dapat dilepaskan dari kondisi lingkungan kerja. Namun, variasi konteks lokal seperti kondisi geografis, budaya organisasi, dan ketersediaan sarana prasarana di daerah masih belum banyak diteliti secara spesifik. Oleh karena itu, fokus penelitian pada MTsN 6 Agam akan memberikan kontribusi empiris baru.

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi keterbatasan penelitian sebelumnya dengan memberikan gambaran kuantitatif mengenai seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga pendidik. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat dijadikan dasar bagi pimpinan madrasah dalam merumuskan kebijakan peningkatan produktivitas guru.

Secara teoritis, penelitian ini akan memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan Islam, khususnya pada konteks madrasah negeri di daerah. Sementara itu, secara praktis penelitian ini akan memberikan rekomendasi nyata bagi kepala madrasah

dan pemangku kepentingan pendidikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik meneliti dengan tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik di MTsN 6 Agam”. Manfaat yang diharapkan adalah terciptanya pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan kedua variabel tersebut, sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja di MTsN 6 Agam belum sepenuhnya kondusif dalam mendukung produktivitas kerja tenaga pendidik secara optimal.
2. Terdapat variasi tingkat produktivitas kerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan administratif.
3. Kondisi lingkungan kerja fisik dan nonfisik diduga berpengaruh terhadap kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas dan mencapai hasil kerja yang optimal.
4. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi memengaruhi semangat kerja, efisiensi, serta pengembangan profesional tenaga pendidik.

C. Batasan Masalah

Dari sejumlah permasalahan yang telah diidentifikasi, tidak seluruh masalah dapat diteliti secara mendalam mengingat keterbatasan waktu tenaga, dan biaya. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini mencakup lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik, sedangkan produktivitas kerja tenaga pendidik dibatasi pada indikator kemampuan melaksanakan tugas, peningkatan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu kerja, dan efisiensi kerja. Dengan adanya pembatasan masalah ini penelitian diharapkan dapat dilakukan secara lebih terarah dan mendalam sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

D. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan identifikasi dan pembatasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian kuantitatif ini adalah “Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang paling utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam.

F. Manfaat Penelitian

a. Teoritis

- 1) Menambah khazanah keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan islam, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja tenaga pendidik.
- 2) Memberikan penguatan terhadap teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, memiliki peran penting dalam memengaruhi produktivitas kerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan
- 3) Menjadi referensi teoritis bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja tenaga pendidik.

b. Praktis

- 1) Bagi sekolah: hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pihak MTsN 6 Agam dalam menciptakan serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang kondusif guna mendukung peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidik.
- 2) Bagi tenaga pendidik: penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada tenaga pendidik mengenai pentingnya lingkungan kerja dalam menunjang kenyamanan, semangat, dan efektivitas kerja, sehingga dapat mendorong peningkatan

produktivitas dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan administrasi.

- 3) Bagi mahasiswa dan akademisi lain: penelitian ini dapat dijadikan sumber referensi dan bahan rujukan bagi mahasiswa dan akademisi lain dalam mengkaji dan mengembangkan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas kerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan.

G. Definisi Operasional

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekeliling pegawai yang akan memengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan (Junaidi, 2021).

Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berorientasi pada upaya perbaikan berkelanjutan terhadap hasil kerja yang telah dicapai, dengan keyakinan bahwa prestasi kerja harus terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Produktivitas tidak hanya dipahami sebagai hasil kerja semata, tetapi juga sebagai cerminan sikap individu dalam memandang dan melaksanakan pekerjaannya secara berkesinambungan (Busro, 2018) .

Pandangan tersebut diperkuat oleh Sutrisno (2011) yang menyatakan bahwa produktivitas kerja tercermin dari perilaku individu dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Dengan demikian, produktivitas kerja tidak hanya ditentukan

oleh hasil akhir pekerjaan, tetapi juga oleh proses kerja yang dilakukan secara optimal dan bertanggung jawab.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan dan pelatihan. Dengan kedudukan tersebut, tenaga pendidik memiliki peran strategis dalam menentukan mutu proses dan hasil pendidikan di satuan pendidikan.

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik sebagaimana diamanatkan dalam undang-undang tersebut menuntut tingkat produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas kerja tenaga pendidik tercermin dari kemampuan melaksanakan tugas, mutu hasil kerja, serta efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal, tenaga pendidik memerlukan dukungan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja tenaga pendidik, sebagaimana dikaji dalam penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang produktivitas suatu pekerjaan. Lingkungan kerja harus diciptakan nyaman dan sebegus mungkin agar meningkatkan arus kerja atau semangat kerja sehingga tercapainya target produktivitas kerja yang diinginkan dan yang telah ditetapkan.

Ada beberapa definisi lingkungan kerja menurut beberapa ahli. Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai atau pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya (Nuraini, 2013).

Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan parapekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Isyandi (2015) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Selain itu Agus Ahyani mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi lingkungan yang aman dan nyaman, hal ini menyangkut penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, hubungan baik sesama pegawai, serta atasan.

Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari suasana kerja yang meliputi penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang ditekan seminimal mungkin, dari kondisi hubungan pegawai serta tersedianya fasilitas pendukung lain. Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang diberikan pegawai, maka hal ini sangat berpengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai sehingga produktivitas dapat meningkat secara optimal.

Sedangkan menurut Indahyati & Yanita (2020) lingkungan kerja merupakan tempat para pekerja maka Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang menciptakan dan mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. suasana kekeluargaan yang hendaknya diciptakan, sehingga memudahkan dalam menjalin komunikasi yang baik serta pengendalian diri. Dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan para pekerja merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, sehingga terjadi

peningkatan produktivitas dan tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi proses kerja tenaga pendidik di lingkungan sekolah. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik, nyaman, dan mendukung akan mendorong efektivitas kerja, semangat, serta hubungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik seperti jarak antar ruang kelas yang terlalu jauh dapat mengganggu efisiensi waktu dan menurunkan produktivitas tenaga pendidik.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) mengemukakan secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Lingkungan fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari:

a) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan atau cahaya sangat besar manfaatnya bagi pegawai untuk mendapatkan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, menyebabkan pekerjaan menjadi lambat dan banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan pekerjaan menjadi lambat dan banyak mengalami kesalahan,

dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b) Sirkulasi udara di Tempat Kerja

Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c) Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu ketenangan bekerja, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

d) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran yang disebabkan oleh alat-alat mekanis seperti mesin, kendaraan dan peralatan lainnya. Getaran mekanis dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

e) Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Pemakaian *air conditioner* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau tidak sedap yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

f) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.

g) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, dan perlengkapan untuk bekerja.

h) Musik di Tempat Kerja

Musik di tempat kerja dapat memberikan pengaruh terhadap semangat dan suasana hati pegawai. Musik yang diperdengarkan dengan tempo, volume, dan jenis yang sesuai dapat menimbulkan suasana rileks, mengurangi kejenuhan, serta meningkatkan produktivitas kerja.

i) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Untuk mengelola hubungan kerja yang baik dengan orang lain maka diperlukan pengaturan waktu, tahu posisi diri, memahami dampak kata-kata atau tindakan anda pada diri orang lain. Penerapan hubungan kerja yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja sebagai berikut:

- a) Tidak terdapat konflik antar pegawai.
- b) Setiap pegawai bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- c) Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
- d) Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.

- e) Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan terlihat pada suasana kerja sebagai berikut:

- a) Para pegawai betul-betul menghormati serta menghargai kepemimpinan atasannya.
- b) Atasan dianggap sebagai rekan sekerja yang seluruh kebijaksanaannya perlu didukung, bukan seorang pimpinan yang menakutkan.
- c) Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahannya.
- d) Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan kedaulatan kerja bagi para bawahan.
- e) Para bawahan selalu termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

2. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan tolak ukur sampai sejauh mana sebuah kegiatan atau pekerjaan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.

Produktivitas pada dasarnya adalah sikap mental yang mempunyai pandangan bahwa hari ini lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari pada hari ini. Sikap demikian yang akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi lebih semangat untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.

Ada beberapa ahli yang menyatakan tentang pengertian produktivitas kerja diantaranya ialah Tohardi mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental, sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, ada sebuah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik di hari ini dari pada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari pada hari ini (Sutrisno, 2011).

Mali menyatakan bahwa produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber yang digunakan bersama di dalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil (Engkoswara, 2015). Riyanto juga mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input).

Menurut Sinungan (2014) secara teknis produktivitas kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan.

Sedangkan menurut Siagian (2009) produktivitas kerja merupakan hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Salah satu standar utama yang dapat dilakukan dalam mengukur produktivitas adalah dengan produktivitas nilai. Produktivitas nilai diukur atas dasar nilai kemampuan, sikap, perilaku, dan komitmen terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pengertian produktivitas kerja di atas penulis menyimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran efektivitas tenaga kerja dalam menghasilkan output secara optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas mencerminkan sikap mental untuk terus melakukan perbaikan, peningkatan kinerja, dan pengembangan diri demi mencapai hasil kerja yang lebih baik dari waktu ke waktu.

b. Faktor-Faktor Produktivitas Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, menurut pendapat Anoraga sebagai berikut: (Tjutjubyuniarsi, 2011)

1) Pekerjaan yang menarik

Tugas yang menantang, bervariasi, dan sesuai minat akan membuat karyawan lebih bersemangat serta betah bekerja.

2) Upah yang baik

Imbalan yang adil dan layak sesuai kontribusi karyawan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja

3) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Lingkungan kerja yang aman dari bahaya fisik maupun ancaman sosial membuat karyawan merasa terlindungi dan nyaman.

4) Penghayatan atas maksud dan makna dalam pekerjaan

Karyawan yang memahami tujuan serta arti penting pekerjaannya akan bekerja dengan lebih sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

5) Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Kondisi fisik dan non fisik yang mendukung, seperti ruangan nyaman dan hubungan harmonis, mendorong produktivitas.

6) Promosi dan pengembangan diri

Kesempatan untuk naik jabatan dan mengembangkan keterampilan memberi motivasi lebih bagi karyawan.

7) Pengertian dan simpati antar atasan dan pekerja

Hubungan kerja yang penuh empati dan saling menghargai menciptakan iklim kerja positif.

8) Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja

Jika pimpinan menunjukkan loyalitas dan perhatian pada bawahan, maka bawahan akan merasa dihargai dan termotivasi untuk setia pada perusahaan.

9) Disiplin kerja yang keras

Penerapan aturan dan disiplin yang konsisten membentuk kebiasaan kerja yang teratur, meningkatkan efisiensi serta produktivitas.

c. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2011) produktivitas merupakan hal yang sangat penting, dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1) Kemampuan Melaksanakan Tugas

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan

2) Meningkatkan Hasil Yang Dicapai

Adanya peningkatan output kerja baik secara kuantitas maupun kualitas

3) Semangat Kerja

Antusiasme, dedikasi, dan kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas

4) Pengembangan Diri

Upaya karyawan untuk memperbaiki keterampilan dan pengetahuan agar lebih kompeten

5) Mutu

Kualitas hasil kerja sesuai standar perusahaan atau harapan pelanggan

6) Efisiensi

Kemampuan menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal tanpa pemborosan

Menurut Wirjana (2007) indikator produktivitas kerja sebagai berikut:

1) Kemampuan melaksanakan tugas

Menekankan keterampilan dan tanggung jawab dalam bekerja.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Menunjukkan adanya progres dari capaian kerja sebelumnya.

3) Semangat kerja

Motivasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan meski menghadapi tantangan.

4) Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan

harapan dengan apa yang akan dihadapi

Fokus pada kesiapan menghadapi perubahan, inovasi, dan tantangan di masa depan.

5) Meningkatkan kualitas dan mutu

Tidak hanya output banyak, tapi juga hasil yang lebih baik dan bernilai tinggi

6) Efisiensi

Menggunakan sumber daya seminimal mungkin dengan hasil maksimal

Berdasarkan teori produktivitas kerja di atas, indikator produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: kemampuan melaksanakan tugas, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

3. Tenaga Pendidik

a. Pengertian Tenaga Pendidik

Pendidik dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI, 2023) berasal dari kata dasar didik yang berarti memelihara dan memberi latihan (ajaran, tuntunan, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran dan mendapat imbuhan pe- sehingga menjadi pendidik yang berarti orang yang mendidik. Sedangkan menurut istilah pendidik merupakan orang dewasa yang bertanggung jawab mendidik peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi yang dimilikinya baik potensi afektif, kognitif, maupun psikomotorik, sehingga peserta didik mampu mencapai tingkat kedewasaan dan kemandirian dalam kehidupan sosial (Tafsir, 2014).

Pengertian ini sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 6, yang menyatakan bahwa pendidik adalah

tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, serta melakukan pembimbingan dan pelatihan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien. Lingkungan kerja fisik seperti penerangan, sirkulasi udara, keamanan, serta kenyamanan ruang kerja berperan dalam menjaga konsentrasi dan ketahanan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan antarpegawai, kepemimpinan, dan iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan keterlibatan kerja.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja individu. Kondisi kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas.

Secara empiris, laporan Gallup (2020) menunjukkan bahwa individu yang bekerja dalam lingkungan kerja positif memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang

bekerja dalam lingkungan yang kurang mendukung. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan hasil kerja.

Selain itu, penelitian Fitriani (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga pendidik. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik persepsi tenaga pendidik terhadap kondisi lingkungan kerjanya, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga pendidik di lembaga pendidikan.

B. Penelitian Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan adalah suatu tinjauan telah dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan tentang penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sebelum peneliti, yang ada hubungan dan kaitannya dengan penelitian yang peneliti lakukan. Dengan tujuan agar tidak terjadi tuduhan karya cipta dibidang karya tulis ilmiah.

1. **Arianto (2013)** dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh*

Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar Yaspenlub Demak. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar

2. **Sri Wahyuni (2018)** dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”*.
 Persamaan : Sama-sama meneliti tentang lingkungan kerja dan produktivitas. Perbedaan : Sri Wahyuni meneliti lingkungan kerja dan produktivitas di Yayasan Perguruan Tinggi Nias IKIP Gunung Sitoli sedangkan penulis meneliti di sekolah.
3. **Putri dan Rasyid (2022)** dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Tata Ruang Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tata ruang kerja memengaruhi kinerja guru. Populasi

penelitian adalah guru sekolah menengah di kota Padang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tata ruang kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama menyoroti lingkungan kerja fisik, sedangkan perbedaannya penelitian ini lebih menekankan aspek aksesibilitas antar kelas dan ruang kantor. Kesenjangan penelitian ini adalah belum adanya pembahasan mendalam tentang akses jalan sempit antar kelas. Kontribusi penelitian ini adalah melengkapi kajian dengan memasukkan indikator aksesibilitas ruang kerja.

4. **Sari dan Kurniawan (2021)** dalam penelitiannya yang berjudul *“Hubungan Kondisi Sarana Prasarana Sekolah dengan Kinerja Tenaga Pendidik”*. Penelitian ini bertujuan untuk menilai keterkaitan sarana prasarana sekolah dengan kinerja tenaga pendidik. Populasi penelitian adalah guru SMA di Kabupaten Sleman. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara sarana prasarana dengan kinerja guru. Persamaannya dengan penelitian ini terletak pada fokus sarana fisik sekolah, sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini lebih spesifik mengkaji akses jalan antar kelas dan ruang kantor sempit. Kesenjangan penelitian terdahulu adalah cakupan variabel yang

terlalu umum. Penelitian ini berkontribusi dengan menambahkan variabel yang lebih terukur dan kontekstual.

5. **Uny dan Febrianty (2025)** dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Beban Kerja dan Status Gizi terhadap Kinerja melalui Stres Kerja pada Tenaga Pendidik”*. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan beban kerja, status gizi, dan stres kerja dengan kinerja guru. Populasi penelitian adalah guru madrasah aliyah di Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja dan status gizi terhadap kinerja guru. Persamaannya dengan penelitian ini sama-sama membahas kinerja tenaga pendidik, namun perbedaannya terletak pada fokus faktor personal bukan fisik. Kesenjangan penelitian adalah belum menyinggung aspek tata ruang fisik. Kontribusi penelitian ini adalah menambahkan aspek fisik lingkungan kerja yang selama ini terabaikan.
6. **Wibowo (2021)** dalam penelitiannya yang berjudul *“Manajemen Kinerja Tenaga Pendidik”*. Tujuan penelitian adalah memberikan konsep teoretis mengenai manajemen kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja guru.

Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama menekankan peran lingkungan kerja, namun perbedaannya adalah penelitian ini empiris sementara Wibowo bersifat konseptual. Kesenjangan penelitian adalah belum adanya data lapangan. Kontribusi penelitian ini adalah memberikan bukti empiris khususnya di MTsN 6 Agam.

7. **Dewi dan Hidayat (2020)** dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kota Yogyakarta”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Populasi penelitian adalah guru SD Negeri di Yogyakarta. Metode penelitian kuantitatif dengan teknik survei. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas fisik lingkungan kerja, perbedaannya terletak pada jenjang pendidikan. Kesenjangan penelitian adalah belum mengkaji lingkungan kerja di madrasah. Penelitian ini mengisi kekosongan dengan memberikan analisis pada guru MTsN.
8. **Suryana dan Fitriani (2020)** dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Guru SMP Negeri di Bandung”*. Tujuan penelitian adalah menguji hubungan fasilitas kerja dengan produktivitas guru. Populasi penelitian adalah guru SMP Negeri di Bandung. Metode penelitian

kuantitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan fasilitas kerja berhubungan positif dengan produktivitas. Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama menyoroti fasilitas, perbedaannya adalah penelitian ini lebih umum tanpa menekankan tata ruang. Kesenjangan penelitian adalah tidak adanya kajian spesifik tentang akses jalan. Penelitian ini berkontribusi dengan menambahkan aspek tersebut.

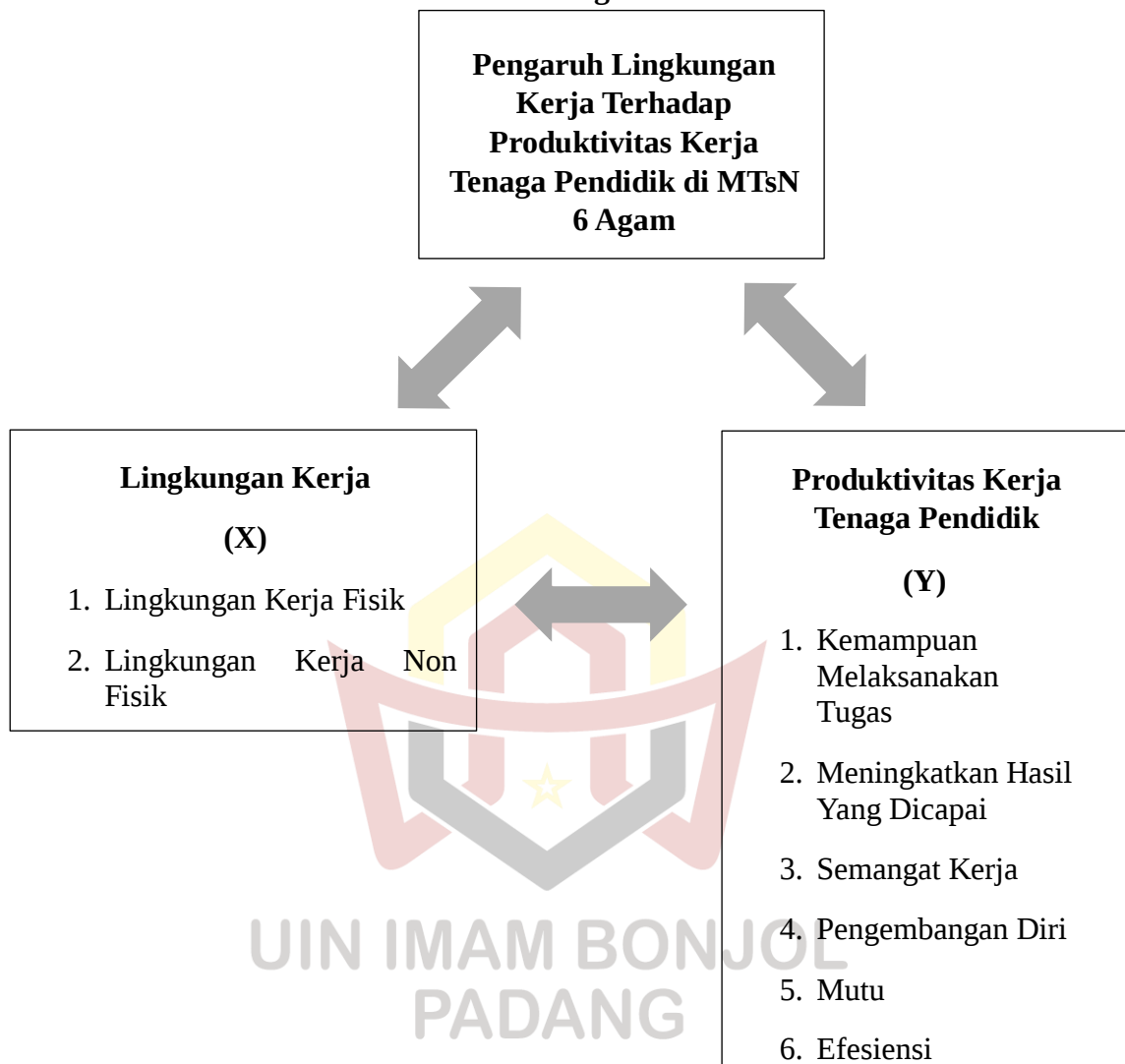
C. Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir merupakan hubungan antara variabel yang disusun dari teori yang telah dideskripsikan, dimana kerangka berpikir akan menjelaskan secara teoritis kaitan antar variabel yang diteliti.

Dari penjelasan diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

UIN IMAM BONJOL
PADANG

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam.

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). Oleh karena itu, metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear sederhana. Menurut (Sugiyono, 2023), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui sejauh mana perubahan pada variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun tempat yang dijadikan penelitian ini adalah MTsN 6 Agam yang beralamat di Jl. Kubang Putih, Kec. Banuhampu, Kab. Agam, Sumatera Barat 26181.

2. Waktu Penelitian

Dalam penelitian peneliti melakukan penelitian pada aspek lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Dilakukan di MTsN 6 Agam terhitung pada Bulan November s.d Desember 2025.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut pendapat (Sugiyono, 2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari serta di pahami dan kemudian ditarik kesimpulan nya. Obyek dapat berupa makhluk hidup, benda-benda sistemprosedur, fenomena dan lain-lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di MTsN 6 Agam yang berjumlah 67 orang.

2. Sampel

Sampel penelitian adalah bagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan kelompok kecil yang diamati dan merupakan bagian dari populasi sehingga sifat dan karakteristik populasi juga dimiliki oleh sampel. (Sugiyono 2018:80) Sampel merupakan bagian dari suatu populasi yang diambil dengan cara tertentu sebagaimana yang telah diterapkan oleh peneliti. (Sudarmanto 2013:30) Sampel biasa disebut juga dengan “contoh”, yaitu himpunan bagian dari suatu populasi, sebagai bagian populasi, sampel memberikan gambaran yang benar tentang populasi. Semua sampel dengan ukuran N adalah bagian dari populasi, terdiri dari N unit pengamatan yang digunakan dalam suatu kegiatan pengumpulan data. (Sutomo 2016:16)

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan peneliti pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Pemilihan teknik

purposive sampling dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa tidak seluruh tenaga pendidik mengalami kondisi lingkungan kerja yang menjadi fokus penelitian. Penelitian ini secara khusus menelaah pengaruh lingkungan kerja pada tenaga pendidik yang mengajar di kelas VII, karena mereka secara langsung menghadapi kondisi ruang kerja dan akses antar kelas yang menjadi objek kajian.

Oleh karena itu, berdasarkan observasi sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu agar responden benar-benar memiliki pengalaman yang relevan dengan variabel yang diteliti. Teknik ini digunakan untuk meningkatkan ketepatan dan kesesuaian data dengan tujuan penelitian, sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat dan kontekstual. Maka dari itu total sampel pada penelitian ini sebanyak 38 orang.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga menghasilkan informasi mengenai hal tersebut dan dapat ditarik kesimpulannya (Malik, 2018).

Menurut sugiyono (2023) variabel berdasarkan hubungan antara variabel penelitian, variabel dibedakan ke dalam beberapa jenis yaitu:

1. Variabel bebas (Independent variabel) merupakan variabel yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).
2. Variabel terikat (Dependent variabel) merupakan yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dikaji, yaitu:

1. Variabel bebas yang disimbolkan dengan (X), yaitu “Lingkungan Kerja” yang dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) yang terdiri atas Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Nonfisik.
2. Variabel terikat yang disimbolkan dengan (Y), yaitu “Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik” yang dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011), yang terdiri atas kemampuan melaksanakan tugas, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, peningkatan mutu, dan efisiensi.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, serta instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan lebih mudah. Metode pengumpulan data menunjukkan cara-cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data yang dibutuhkan (Riduan, 2004). Untuk mengumpulkan data yang diperlukan maka peneliti menggunakan instrumen yaitu:

a. Angket (kuisisioner)

Pada penelitian ini penulis menggunakan angket sebagai

teknik pengumpulan data. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini merupakan lembar angket. Angket adalah teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Menurut Sugiyono angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2023).

Pada penelitian ini lembar angket yang digunakan adalah angket tertutup, yakni angket yang sudah dilengkapi dengan alternatif jawaban dan responden tinggal memilih satu jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya dengan memberikan tanda silang atau tanda ceklis. Data yang dikumpulkan dengan teknik adalah data tenaga pendidik di MTsN 6 Agam.

Angket yang sudah dibuat oleh peneliti akan diberikan kepada seluruh sampel dan responden dalam penelitian ini yaitu seluruh tenaga pendidik di MTsN 6 Agam. Alasan peneliti menggunakan angket tertutup disebabkan dengan pertanyaan atau pernyataan dengan tertutup akan membantu responden untuk menjawab pertanyaan dengan cepat dan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

b. Instrumen

Untuk melakukan sebuah penelitian, tentunya memerlukan suatu alat ukur yang baik. Adapun instrumen yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, yaitu angket/kusiner yang diberikan kepada tenaga pendidik sebagai responden. Pada penelitian ini, skala pengukuran angket menggunakan *skala likert* yang setiap variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai tolak ukur dalam penyusunan item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2023).

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

- a. Sangat Setuju (SS) : 5
- b. Setuju (S) : 4
- c. Kurang Setuju (KS) : 3
- d. Tidak Setuju (TS) : 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Tabel 3.1
Kisi-kisi Instrumen Penelitian
Lingkungan Kerja

No	Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Jml
1.	Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan Kerja Fisik	a. Penerangan/ cahaya di	29

	(Sedarmayanti 2009)		Tempat Kerja b. Temperatur di Tempat Kerja c. Kelembapan di Tempat Kerja d. Sirkulasi udara di Tempat Kerja e. Kebisingan di Tempat Kerja f. Getaran mekanis di Tempat Kerja g. Bau tidak sedap di Tempat Kerja h. Tata warna di Tempat Kerja i. Dekorasi di Tempat Kerja j. Musik di Tempat Kerja k. Keamanan di Tempat Kerja	
		Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Hubungan dengan sesama rekan kerja b. Hubungan antara bawahan dengan atasan	6
Total Variabel (X)				35

Produktivitas Kerja

No	Variabel	Indikator	Sub-Indikator	Jml
1.	Produktivitas Kerja (Y) (Sutrisno 2011)	Kemampuan melaksanakan tugas	a. Kecakapan b. Penguasaan materi ajar c. Ketepatan waktu d. Kecermatan kerja	6

			e. Penguasaan teknologi pembelajaran	
		Meningkatkan Hasil yang Dicapai	a. Kualitas hasil kerja b. Kuantitas hasil kerja c. Kreativitas kerja d. Keberlanjutan perbaikan	6
		Semangat Kerja	a. Disiplin b. Antusiasme c. Ketekunan d. Ketahanan terhadap tekanan e. Kerja sama tim	6
		Pengembangan Diri	a. Pelatihan b. Inovasi c. Pembelajaran berkelanjutan d. Kemampuan reflektif e. Inisiatif pribadi	6
		Mutu	a. Standar hasil kerja b. Ketelitian c. Kepuasan kerja d. Konsistensi mutu e. Penilaian kepala sekolah	6
		Efisiensi	a. Penggunaan waktu b. Penggunaan fasilitas c. Pengaturan prioritas d. Penghematan tenaga e. Penggunaan	5

			teknologi	
Total Variabel (Y)				35

F. Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Validitas Instrumen

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsi. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Untuk hasil uji validitas tidak berlaku secara universal, artinya bahwa suatu instrumen dapat memiliki nilai valid yang tinggi pada saat tertentu dan tempat tertentu, akan tetapi menjadi tidak valid untuk waktu yang berbeda atau pada tempat yang berbeda (Riyanto & Hatmawan, 2012).

Penguji validitas digunakan untuk mengukur tingkat valid atau kesahihan pernyataan suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan tersebut mengungkapkan sesuatu yang diukur dari kuesioner. Untuk itu, perlu adanya uji validitas terlebih dahulu dengan tujuan untuk mengetahui kualitas instrumen terhadap objek yang akan diteliti. Menguji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis faktor yang di kembangkan dalam

SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), yaitu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menggambarkan hubungan antar item setiap faktor dalam variabel. Uji validitas ini menggunakan rumus korelasi Product Moment dari Pearson yaitu:

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

Keterangan:

r_{xy}	=	Koefisien korelasi setiap item
N	=	Jumlah Responden
XY	=	Total perkiraan antara variabel X dan Variabel y
X	=	Jumlah skor butir X
Y	=	Jumlah skor butir Y
X^2	=	Jumlah skor kuadrat total
Y^2	=	Jumlah perkalian skor item dan skor total

Kriteria pengambilan keputusan dalam menentukan valid atau tidaknya suatu butir item yaitu: setelah r-hitung ditemukan, kemudian dikonsultasikan dengan r-tabel untuk mengetahui butir yang valid dan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan bantuan Software SPSS ver 25, jika r hitung lebih besar dari r tabel pada signifikansi 5% maka butir item pernyataan dalam angket dinyatakan valid, dan jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka butir item pernyataan dalam angket dinyatakan tidak valid.

Untuk pengujian validitasnya, maka peneliti membandingkan Pearson correlation, setiap butir soal dengan tabel r produk moment.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat disajikan pada Tabel dibawah ini dengan $n = 30$, maka didapatkan $df = 30 - 2 = 28$ dan $\alpha = 5\%$ maka nilai r_{tabel} sebesar 0,361.

$r_i > 0,361$ maka item pernyataan kuesioner valid

$r_i < 0,361$ maka item pernyataan kuesioner tidak valid.

Adapun hasil uji validitas dalam hasil uji coba ini adalah dapat dilihat sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Data yang diperoleh dari responden selanjutnya diuji validitasnya. Pada pengujian validitas ini peneliti mengujikan kepada 30 orang responden. Hasil uji coba variabel rekrutmen diketahui bahwa terdapat 7 item pernyataan yang tidak valid yakni berada pada nomor 5, 7, 8, 13, 21, 24, 29. Hal ini disebabkan karena nilai r_{hitung} didapat lebih kecil daripada r_{tabel} . Sedangkan terdapat 28 item pernyataan yang dinyatakan valid. Hal ini disebabkan karena nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} .

b. Produktivitas Kerja

Data yang diperoleh dari responden selanjutnya diuji validitasnya. Pada pengujian validitas ini peneliti mengujikan kepada 30 orang responden. Hasil uji coba variabel kualitas kerja diketahui bahwa terdapat 11 item pernyataan yang tidak

valid yakni berada pada nomor 5, 6, 8, 12, 15, 17, 21, 22, 27, 30, 34. Hal ini disebabkan karena nilai r-hitung didapat lebih kecil daripada r-tabel. Sedangkan terdapat 24 item pernyataan yang dinyatakan valid. Hal ini disebabkan karena nilai r-hitung lebih besar dari pada r tabel.

Berikut hasil tabel hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja yang sudah dinyatakan valid:

Tabel 3.2
Uji Validitas Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja
Lingkungan Kerja

No	R-Hitung	r-Tabel	Hasil
1	0,5387	0,361	Valid
2	0,405	0,361	Valid
3	0,4349	0,361	Valid
4	0,4145	0,361	Valid
5	0,3377	0,361	Tidak Valid
6	0,4292	0,361	Valid
7	0,2432	0,361	Tidak Valid
8	0,3322	0,361	Tidak Valid
9	0,4388	0,361	Valid
10	0,4407	0,361	Valid
11	0,4316	0,361	Valid
12	0,4941	0,361	Valid
13	0,2502	0,361	Tidak Valid
14	0,4997	0,361	Valid
15	0,476	0,361	Valid
16	0,5713	0,361	Valid
17	0,4624	0,361	Valid

18	0,4185	0,361	Valid
19	0,4833	0,361	Valid
20	0,4726	0,361	Valid
21	0,3396	0,361	Tidak Valid
22	0,4443	0,361	Valid
23	0,5508	0,361	Valid
24	0,3383	0,361	Tidak Valid
25	0,3844	0,361	Valid
26	0,362	0,361	Valid
27	0,417	0,361	Valid
28	0,4373	0,361	Valid
29	0,3281	0,361	Tidak Valid
30	0,3986	0,361	Valid
31	0,4252	0,361	Valid
32	0,403	0,361	Valid
33	0,4378	0,361	Valid
34	0,4378	0,361	Valid
35	0,3862	0,361	Valid

Produktivitas Kerja

No	R-Hitung	r-Tabel	Hasil
1	0,3695	0,361	Valid
2	0,4291	0,361	Valid
3	0,4174	0,361	Valid
4	0,476	0,361	Valid
5	0,306	0,361	Tidak Valid
6	0,2868	0,361	Tidak Valid
7	0,398	0,361	Valid
8	0,3032	0,361	Tidak Valid
9	0,4612	0,361	Valid

10	0,4223	0,361	Valid
11	0,3791	0,361	Valid
12	0,2888	0,361	Tidak Valid
13	0,4843	0,361	Valid
14	0,4292	0,361	Valid
15	0,2916	0,361	Tidak Valid
16	0,4369	0,361	Valid
17	0,3343	0,361	Tidak Valid
18	0,3748	0,361	Valid
19	0,4176	0,361	Valid
20	0,4096	0,361	Valid
21	0,2532	0,361	Tidak Valid
22	0,3322	0,361	Tidak Valid
23	0,4495	0,361	Valid
24	0,421	0,361	Valid
25	0,4109	0,361	Valid
26	0,4044	0,361	Valid
27	0,3139	0,361	Tidak Valid
28	0,3978	0,361	Valid
29	0,4035	0,361	Valid
30	0,2926	0,361	Tidak Valid
31	0,3918	0,361	Valid
32	0,4109	0,361	Valid
33	0,418	0,361	Valid
34	0,3066	0,361	Tidak Valid
35	0,4281	0,361	Valid

Berdasarkan hasil uji coba instrumen yang dilakukan, ditemukan bahwa dari 70 pernyataan instrumen, didapatkan 7 butir pernyataan yang tidak valid pada variabel X (Lingkungan Kerja) dan 11 butir

pernyataan tidak valid pada variabel Y (Produktivitas Kerja). Sehingga dari 70 butir pernyataan, yang dapat digunakan dalam penelitian yaitu berjumlah 52 butir pernyataan yang nantinya digunakan dalam penelitian, dan pernyataan pada instrumen yang tidak valid tersebut diputuskan untuk tidak digunakan dan dikeluarkan dari instrumen penelitian. Jadi total pernyataan yang akan peneliti gunakan dalam penelitian adalah sebanyak 52 pernyataan.

2. Reabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil juga alat pengukur tersebut. Perhitungan reliabilitas adalah perhitungan terhadap konsistensi data kuesioner dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

Uji Cronbach Alpha tersebut digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat reliabilitas dalam skala likert, yaitu dengan mengukur keeratan hubungan antara satu set item sebagai sebuah kesatuan dalam konsep. Nilai reabilitas yang dinyatakan dengan koefisien *Alpha Cronbach* berdasarkan kriteria batas terendah reabilitas adalah 0,6. Jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0.6 maka

kuesioner atau angket dinyatakan reliable atau konsisten. Sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,6 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliable atau konsisten. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Rumus digunakan adalah: (Billy Nugraha, 2022).

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum a_i^2}{a^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} : Reliabilitas yang dicari
 n : Jumlah item pertanyaan yang diuji
 $\sum a_i^2$: Jumlah varians skor tiap item
 a : Varians total

Adapun yang didapatkan dari hasil uji reliabilitas terhadap variabel yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Reliability Statistics X	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	35

Reliability Statistics Y	
Cronbach's Alpha	N of Items

.835	35
-------------	-----------

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS 25 pada tabel diatas, didapatkan informasi bahwa diperoleh nilai Cronbach Alpha dari variabel X sebesar 0,861 nilai tersebut lebih besar dari 0,60 maka untuk nilai Cronbach Alpha $0,861 > 0,60$ dan variabel Y sebesar 0,835 nilai tersebut lebih besar dari 0,60 maka untuk nilai Cronbach Alpha $0,835 > 0,60$. Berdasarkan hal tersebut, maka dipahami bahwa data tersebut reliable atau konsisten dan layak digunakan untuk melakukan penelitian.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data kuantitatif adalah proses mengolah dan menginterpretasikan data berupa angka atau data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian, menguji hipotesis, atau menemukan pola hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis (Aris, 2025). Ketajaman dan ketepatan dalam penggunaan alat analisis sangat menentukan keakuratan pengambilan kesimpulan, karena itu kegiatan analisis data merupakan kegiatan yang tidak dapat diabaikan begitu saja dalam proses penelitian. Kesalahan dalam menentukan alat analisis dapat berakibat fatal terhadap kesimpulan yang dihasilkan dan hal ini akan berdampak lebih buruk lagi terhadap penggunaan dan penerapan hasil penelitian tersebut. Dengan demikian, pengetahuan dan pemahaman tentang berbagai teknik analisis mutlak diperlukan bagi seorang peneliti agar hasil penelitiannya mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi pemecahan masalah sekaligus

hasil tersebut dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah (Syahrums, 2012). Adapun teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yakni:

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Mengingat jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 responden ($N < 50$), maka teknik uji yang digunakan adalah Uji Shapiro-Wilk.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas dengan menggunakan SPSS V25 adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat membentuk pola garis lurus, sebagai salah satu asumsi penting dalam analisis regresi dan korelasi parametrik. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan

tabel ANOVA, khususnya pada baris *Linearity* dan *Deviation from Linearity*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) pada baris *Linearity* $< 0,05$, maka terdapat hubungan yang signifikan secara linear antara variabel bebas dan variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) pada baris *Deviation from Linearity* $> 0,05$, maka tidak terdapat penyimpangan hubungan dari pola garis lurus.

Apabila kedua kriteria tersebut terpenuhi, maka asumsi linearitas telah dipenuhi dan data layak dianalisis menggunakan analisis regresi atau teknik statistik parametrik lainnya (Ghozali, 2021; Hair,dkk, 2019).

2. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan metode yang memiliki fungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2015).

Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan data atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari tiap variabel yang diteliti sehingga mudah untuk dipahami.

Pada penelitian ini penyajian data menggunakan perhitungan mean dan standar deviasi.

a) Rata-rata (Mean)

Nilai rata rata yang diperoleh dari jumlah data keseluruhan kemudian dibagi dengan jumlah sampel (Sugiyono, 2023).

Rumus mean sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{N}$$

Keterangan:

$\bar{x}$: Mean (rata rata)

$\sum x_i$: Jumlah keseluruhan data

N : Jumlah responden

b) Standar Deviasi

Menurut sugiyono (2023) standar deviasi atau simpangan baku dari data yang telah disusun dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$s = \frac{\sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2}}{(n - 1)}$$

Keterangan:

s : Standar Deviasi

x_i : Nilai x ke 1 sampai ke n

$\bar{x}$: nilai rata rata

n : Jumlah sampel

Penetapan jumlah rentang nilai, kelas interval dan panjang kelas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

a) Skor maksimum dan skor minimum

- b) Menentukan rentang nilai

$$R = X_t - X_r$$

Keterangan:

R : Rentang Nilai

X_t : Data Terbesar

X_r : Data Terkecil

- c) Menentukan banyak kelas interval (K)

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

K: Jumlah interval kelas

N: Jumlah data

- d) Menghitung panjang kelas interval

$$P = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

P : Panjang kelas interval

R : Rentang nilai

K : Kelas Interval

- e) Menghitung persentase dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Persentase

f : Frekuensi

n : Jumlah responden

- f) Kategorisasi

Kategorisasi disini dibuat dengan tujuan mempermudah penelitian untuk mengetahui gambaran Pengaruh MTsN 6 Agam. Adapun kategorisasi terdiri lima macam kategori yaitu; sangat lemah, lemah, cukup (sedang), kuat, sangat kuat, yang ditentukan berdasarkan teori kategorisasi (Sugiyono, 2023).

Untuk menggunakan statistic deskriptif yaitu persentasi perindikator dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Jumlah responden} \times \text{Jumlah pernyataan} \times 5} \times 100\%$$

Tabel 3.4
Kategorisasi

Persentase	Kategori
0%-20%	Sangat Lemah
21%-40%	Lemah
41%-60%	Cukup
61%-80%	Kuat
81%-100%	Sangat Kuat

Sumber Data: Sugiyono, 2017

3. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi

Korelasi adalah suatu ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antara dua variabel. Hubungan ini bisa bersifat positif, negatif, atau tidak ada hubungan sama sekali. Nilai korelasi biasanya dinyatakan dalam bentuk koefisien korelasi (r) dengan rentang antara -1 hingga +1. Nilai +1 menunjukkan hubungan positif sempurna, nilai -1 menunjukkan

hubungan negatif sempurna, dan nilai 0 berarti tidak ada hubungan sama sekali (Aris, 2025). Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara variabel bebas dan terikat, bisa diketahui dengan rumus product moment, yaitu sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Angka indeks korelasi “r” product moment

n : Jumlah responden

$\sum xy$: Hasil perkalian variabel x dan y

X : Variabel bebas

Y : Variabel terikat

Adapun berdasarkan nilai signifikan, kriteria pengambilan keputusan terhadap uji korelasi, yaitu:

- 1) Jika nilai sig < 0,05 maka terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat hubungan antara variabel X terhadap variabel Y

Adapun kategori dalam menentukan keeratan hubungan antara dua variabel menurut Malik (2018) sebagai berikut:

Tabel 3.5
Kriteria Uji Korelasi

Nilai Koefisien Korelasi	Korelasi Kategori
0,00 - 0,21	Sangat Rendah

0,21 - 0,40	Rendah
0,41 - 0,60	Sedang
0,61 - 0,80	Tinggi
0,81 - 1,00	Sangat Tinggi

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel dan besar pengaruh yang dihasilkan variabel X terhadap variabel Y. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b.X$$

Keterangan:

X : Nilai rata-rata variabel X

Y : Nilai rata-rata variabel Y

a : Harga Y apabila X = 0 (harga konstanta)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka Peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen, apabila b positif maka terjadi kenaikan dan apabila b negatif maka terjadi penurunan.

Nilai kostanta (a) dan koefisien regresi (b) pada persamaan regresi dapat dihitung menggunakan formula:

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

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) yang menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%). Selain itu koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan seberapa besar persentase keragaman variabel terikat (Y) yang dapat dijelaskan oleh keragaman variabel (X) atau dengan kata lain, seberapa X dapat memberikan kontribusi terhadap Y.

Menurut Sugiyono (2023) analisis koefisiensi determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

UIN IMAM BONJOL
PADANG

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan di MTsN 6 Agam. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 38 tenaga pendidik di MTsN 6 Agam berupa angket. Instrumen angket yang digunakan berupa angket yang disusun berdasarkan indikator lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Analisis data ini ditunjukkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam. Maka penulis terlebih dahulu memberikan skor pada setiap jawaban subjek angket lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Pernyataan positif dengan skor tertinggi 5 dan skor terendah 1, sedangkan pernyataan negatif dengan skor tertinggi 1 dan skor terendah 5. Berdasarkan hasil pengelolaan angket pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam.

1. Hasil Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Berikut ini hasil uji normalitas data variable Lingkungan Kerja (X), dan variable Produktivitas Kerja (Y), sebagai berikut:

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.133	38	.089	.974	38	.516

Berdasarkan Tabel di atas, hasil uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari *Unstandardized Residual* adalah sebesar 0,516. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,516 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi Normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

b. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	1688.009	19	88.843	5.993	.000
		Linearity	1484.774	1	1484.774	100.160	.000
		Deviation from Linearity	203.235	18	11.291	.762	.715
	Within Groups		266.833	18	14.824		
	Total		1954.842	37			

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai Signifikansi Deviation from Linearity sebesar $0,715 > 0,05$, Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Produktivitas Kerja) memenuhi asumsi linearitas, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi.

2. Temuan Penelitian

a. Variabel (X) Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil indikator yang diteliti, variabel lingkungan kerja, menggunakan 28 item pernyataan yang sebelumnya telah di uji validitas dan reabilitas nya. Data variabel X (lingkungan kerja) diperoleh dari hasil angket 38 yang menjadi responden. Skor maksimal variabel X yaitu 134 dan skor minimal 95. Dari hasil data tersebut penulis mengumpulkan dan mengelompokkan data mengenai lingkungan kerja.

Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

1) Tabel Deskripsi Statistik Lingkungan Kerja

Tabel 4.1
Deskripsi Statistik Lingkungan Kerja (X)

	N	Range	Min	Max	Mean		Std. Deviation	Varian ce
	Stati stic	Statistic	Stati stic	Stati stic	Statisti c	Std. Error	Statistic	Statisti c
Lingkungan Kerja Fisik	38	31	74	105	87.95	1.222	7.534	56.754
Lingkungan Kerja Non-Fisik	38	9	21	30	25.97	.386	2.377	5.648
Valid N (listwise)	38							

sarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik dianalisis terhadap 38 responden. Pada indikator lingkungan kerja fisik diperoleh nilai minimum sebesar 74 dan nilai maksimum sebesar 105, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 87,95 serta standar deviasi sebesar 7,53. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa sebaran data jawaban responden cenderung terkonsentrasi di sekitar nilai mean, sehingga variasi jawaban relatif tidak besar. Sementara itu, indikator lingkungan kerja non-fisik memiliki nilai minimum sebesar 21 dan maksimum 30, dengan nilai rata-rata sebesar 25,97 serta standar deviasi sebesar 2,38. Rendahnya nilai standar deviasi pada indikator ini mengindikasikan bahwa jawaban responden relatif homogen. Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap lingkungan kerja, baik dari aspek

fisik maupun non-fisik, memiliki pola sebaran data yang relatif seragam.

2) Rentang Nilai (R)

$$\begin{aligned} R &= \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah} \\ &= 134 - 95 \\ &= 39 \end{aligned}$$

3) Jumlah Kelas (K)

$$\begin{aligned} K &= 1 + 3,3 \log n \\ &= 1 + 3,3 \log 38 \\ &= 1 + 5,21 \\ &= 6,21 \approx 6 \end{aligned}$$

4) Panjang Kelas (P)

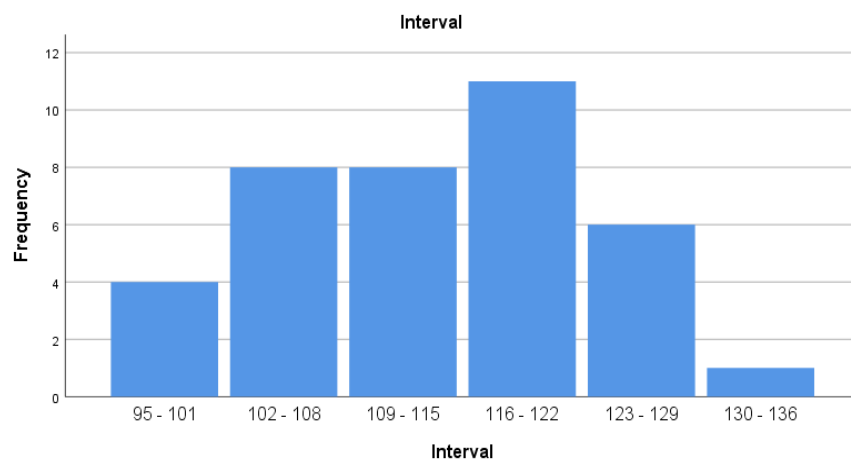
$$\begin{aligned} P &= \text{Jumlah rentang (R)} : \text{Jumlah kelas (K)} \\ &= 39 : 6 \\ &= 6,5 \approx 7 \end{aligned}$$

5) Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Variabel X

Lingkungan_Kerja (Binned)					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	95- 101	4	10.5	10.5	10.5
	102 - 108	8	21.1	21.1	31.6
	109 - 115	8	21.1	21.1	52.6
	116 - 122	11	28.9	28.9	81.6
	123 - 129	6	15.8	15.8	97.4
	130 - 136	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang memperoleh skor 95-101 sebanyak 4 orang, skor 102-108 sebanyak 8 orang, skor 109-115 sebanyak 8 orang, skor 123-129 sebanyak 6 orang, skor 130-136 sebanyak 1 orang. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi yang diperoleh, dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.1
Histogram Descriptive Statistic Variabel X
(Lingkungan Kerja)

6) Kategorisasi

a) Lingkungan Kerja Fisik

$$P = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Jumlah responden} \times \text{Jumlah pernyataan} \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{3342}{38 \times 22 \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{3342}{4180} \times 100\%$$

$$P = 79,9\%$$

b) Lingkungan Kerja Non-Fisik

$$P = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Jumlah responden} \times \text{Jumlah pernyataan} \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{987}{38 \times 6 \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{987}{1140} \times 100\%$$

$$P = 86,6\%$$

Tabel 4.3
Persentase Skor Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator	Persentase (%)	Kategori
1	Lingkungan Kerja Fisik	80 %	Kuat
2	Lingkungan Kerja Non-Fisik	87 %	Sangat Kuat

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh persentase skor dari masing-masing indikator lingkungan kerja yang disajikan dalam Tabel di atas . Indikator lingkungan kerja

fisik dengan persentase sebesar 80%, dan indikator lingkungan kerja non-fisik sebesar 87%.

b. Variabel (Y) Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil indikator yang diteliti, variabel produktivitas menggunakan 24 item pernyataan yang sebelumnya telah di uji validitas dan reabilitas nya. Data variabel Y (produktivitas kerja) diperoleh dari hasil angket 38 tenaga pendidik yang menjadi responden. Skor maksimal variabel Y yaitu 118 dan skor minimal 86. Berdasarkan pengolahan data hasil angket produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam diperoleh tabel deskriptif statistik sebagai berikut:

Statistik Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja

1) Tabel Deskripsi Statistik Produktivitas Kerja

Tabel 4.4
Deskripsi Statistik Produktivitas Kerja (Y)

	N	Range	Min	Max	Sum	Mean		Std. Dev	Var
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kemampuan melaksanakan tugas	38	6	14	20	649	17.08	.251	1.549	2.399
Meningkatkan hasil yang dicapai	38	8	12	20	617	16.24	.307	1.895	3.591
Semangat kerja	38	7	13	20	643	16.92	.283	1.746	3.048

Pengembangan diri	38	6	14	20	650	17.11	.301	1.857	3.448
Peningkatan mutu	38	5	14	19	631	16.61	.228	1.405	1.975
Efisiensi	38	7	13	20	634	16.68	.277	1.710	2.925
Valid N (listwise)	38								

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata masing-masing indikator berada pada rentang 16,24 hingga 17,11, dengan nilai minimum berkisar antara 12 hingga 14 dan nilai maksimum antara 19 hingga 20. Nilai standar deviasi pada setiap indikator relatif kecil, yaitu berkisar antara 1,41 hingga 1,90, yang menunjukkan bahwa sebaran jawaban responden cenderung mengelompok di sekitar nilai rata-rata dan tidak menunjukkan variasi yang ekstrem. Hasil statistik deskriptif tersebut menggambarkan bahwa data produktivitas kerja responden memiliki pola sebaran yang relatif homogen dan stabil, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk analisis lanjutan pada tahap berikutnya.

2) Rentang Nilai (R)

$R = \text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}$

$$= 118 - 86$$

$$= 32$$

3) Jumlah Kelas (K)

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

$$= 1 + 3,3 \log 38$$

$$= 1 + 5,21$$

$$= 6,21 = 6$$

4) Panjang Kelas (P)

$$P = \text{Jumlah rentang (R)} : \text{Jumlah kelas (K)}$$

$$= 32 : 6$$

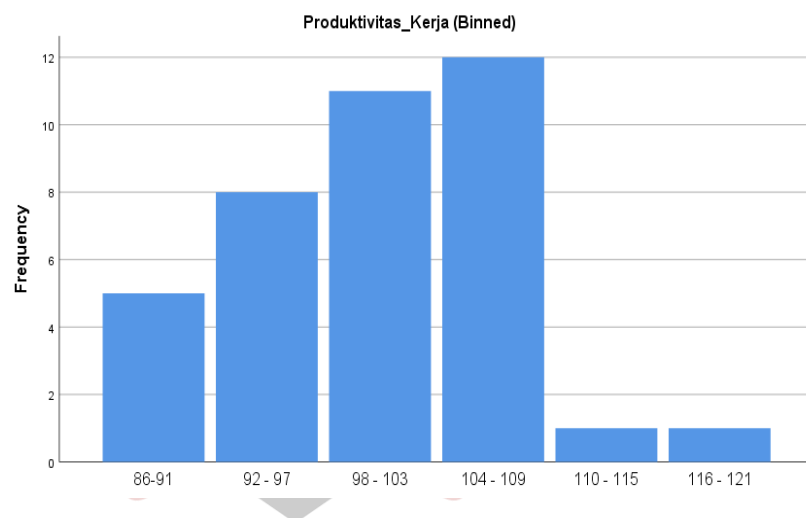
$$= 5,32 \approx 5$$

5) Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Y (Produktivitas Kerja)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel (Y)

Produktivitas Kerja (Binned)					
		Freq uenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	86-91	5	13.2	13.2	13.2
	92 - 97	8	21.1	21.1	34.2
	98 - 103	11	28.9	28.9	63.2
	104- 109	12	31.6	31.6	94.7
	110 - 115	1	2.6	2.6	97.4
	116 - 121	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang memperoleh skor 86-91 sebanyak 5 orang, skor 92-97 sebanyak 8 orang, skor 98-103 sebanyak 11 orang, skor 104-109 sebanyak 12 orang, skor 110-115 sebanyak 1 orang, skor 116-121 sebanyak 1 orang. Berdasarkan tabel distribusi frekuensi yang diperoleh, dapat digambarkan dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4.2

Histogram Descriptive Statistic Variabel Y (Produktivitas Kerja)

6) Kategorisasi

a) Kemampuan melaksanakan tugas

$$P = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Jumlah responden} \times \text{Jumlah pernyataan} \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{649}{38 \times 4 \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{649}{760} \times 100\%$$

$$P = 85,4\%$$

b) Meningkatkan hasil yang dicapai

$$P = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Jumlah responden} \times \text{Jumlah pernyataan} \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{617}{38 \times 4 \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{617}{760} \times 100\%$$

$$P = 81,2\%$$

c) Semangat Kerja

$$P = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Jumlah responden} \times \text{Jumlah pernyataan} \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{643}{38 \times 4 \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{643}{760} \times 100\%$$

$$P = 84,6\%$$

d) Pengembangan Diri

$$P = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Jumlah responden} \times \text{Jumlah pernyataan} \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{650}{38 \times 4 \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{650}{760} \times 100\%$$

$$P = 85,5\%$$

e) Peningkatan Mutu

$$P = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Jumlah responden} \times \text{Jumlah pernyataan} \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{631}{38 \times 4 \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{631}{760} \times 100\%$$

$$P = 83\%$$

f) Efisiensi

$$P = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Jumlah responden} \times \text{Jumlah pernyataan} \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{634}{38 \times 4 \times 5} \times 100\%$$

$$P = \frac{634}{760} \times 100\%$$

$$P = 83,4\%$$

Tabel 4.6
Persentase Skor Indikator Produktivitas Kerja

No	Indikator	Persentase (%)	Kategori
1	Kemampuan melaksanakan tugas	85,4%	Sangat Kuat
2	Meningkatkan hasil yang dicapai	81,2 %	Sangat Kuat
3	Semangat Kerja	84,6	Sangat Kuat
4	Pengembangan Diri	85,5	Sangat Kuat
5	Peningkatan Mutu	83	Sangat Kuat
6	Efisiensi	83,4	Sangat Kuat

Berdasarkan Tabel di atas, seluruh indikator produktivitas kerja berada pada kategori sangat kuat, yang menunjukkan bahwa tingkat produktivitas kerja responden tergolong sangat baik. Indikator pengembangan diri memiliki persentase tertinggi sebesar 85,5%, diikuti oleh kemampuan melaksanakan tugas (85,4%) dan semangat kerja (84,6%). Sementara itu, indikator peningkatan mutu, efisiensi, dan meningkatkan hasil yang dicapai juga menunjukkan persentase tinggi, masing-masing sebesar 83%, 83,4%, dan 81,2%. Secara keseluruhan, temuan ini

mengindikasikan bahwa produktivitas kerja responden berada pada tingkat yang sangat tinggi dan merata pada setiap indikator.

B. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Korelasi (*Person Product Moment*)

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dengan menggunakan ukuran koefisien korelasi (r) yang memiliki rentang antara nol sampai dengan 1. Berikut hasil perhitungan koefisien korelasi (r) menggunakan IBM SPSS Ver 25.

Tabel 4.7
Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Lingkungan_Kerja	Produktivitas_Kerja
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	1	.872**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Produktivitas_Kerja	Pearson Correlation	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan output diatas, diperoleh bahwa nilai sig, $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Adapun nilai koefisien yaitu

sebesar 0,872 yang menunjukkan hasil angka positif dan berada rentang 0,81 sd 1,00 yang disimpulkan bahwa tingkat keeratan hubungan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki hubungan dalam kategori sangat tinggi.

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear sederhana yaitu metode statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya. Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan predictor sedangkan variabel akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan response. Adapun hasil uji regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	19.071	7.671		2.486	.018
	Lingkungan_Kerja	.716	.067	.872	10.664	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja						

kan hasil regresi sederhana diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,071 + 0,716X$$

Keterangan:

Y' = Nilai prediksi Kualitas Kerja

X = Rekrutmen

α = Nilai konstanta, yaitu nilai Y' pada saat

$X=0$

b = Koefisien regresi

Dengan demikian dari hasil persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa pada saat X (Lingkungan Kerja) bernilai 0 maka Y (Produktivitas Kerja) akan tetap bernilai 19,071. Dan jika nilai X ditingkatkan sebesar 1 satuan maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,716 satuan. Selain itu, dari hasil uji regresi linear di atas, ditemukan bahwa koefisien regresi sebesar 0,716 menunjukkan nilai positif (+), dan ditunjukkan juga dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$ yang berarti adanya pengaruh antara variabel X (Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja).

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah ukuran (besaran) yang menyatakan tingkat kekuatan hubungan dalam bentuk persen (%). Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar/kuat variabel X (Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Produktivitas Kerja). Adapun hasil uji koefisien determinasi pengaruh lingkungan kerja

terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam, sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.753	3.61351
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja				

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R Square adalah 0,760. Sehingga koefisien determasinya adalah:

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

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi

KD : $0,760 \times 100\%$

KD : 76%

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,872 sehingga dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,760. Angka tersebut memiliki arti bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 76% sedangkan sisanya ($100\% - 76\% = 24\%$) lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam. Dan menurut (Sugiyono, 2017) kategori koefisien determinasi rentang persentase dari pengaruh variabel lingkungan kerja dengan produktivitas kerja tenaga pendidik termasuk dalam kategori cukup berpengaruh.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,760. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu menjelaskan sebesar 76% variasi produktivitas kerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh lingkungan kerja variasi produktivitas kerja tenaga pendidik, sedangkan 24 % sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti, seperti kompetensi individu, beban kerja, kepemimpinan, maupun sistem penghargaan.

Secara konseptual, temuan ini menguatkan pandangan Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja individu dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif

memungkinkan tenaga pendidik menjalankan tugas secara optimal, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2019) yang menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja yang mendukung akan berpengaruh langsung terhadap kinerja individu melalui peningkatan motivasi, keterlibatan kerja dan kejelasan peran. Hal ini diperkuat oleh Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan karena terciptanya suasana kerja yang aman, nyaman, dan harmonis. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan tenaga pendidik, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan.

Ditinjau dari aspek lingkungan kerja fisik (80%), hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator ini berada pada kategori kuat. Kondisi fisik lingkungan kerja seperti penerangan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, keamanan, dan kenyamanan ruang kerja secara umum telah mendukung pelaksanaan tugas tenaga pendidik. Lingkungan kerja fisik yang memadai memberikan rasa nyaman dan aman, sehingga membantu tenaga pendidik menjaga konsentrasi dan ketahanan kerja dalam menjalankan aktivitas pembelajaran maupun tugas administratif. Temuan ini selaras dengan penelitian Suryana dan Fitriani (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja guru. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Dewi dan Hidayat (2020)

yang menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja fisik memiliki kontribusi nyata terhadap peningkatan mutu dan efektivitas kerja pendidik.

Selain aspek fisik, lingkungan kerja nonfisik (82%) dalam penelitian ini juga berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar tenaga pendidik, hubungan dengan pimpinan, suasana kerja, serta iklim organisasi di MTsN 6 Agam secara umum telah terbangun dengan cukup baik. Lingkungan kerja nonfisik yang kondusif menciptakan kenyamanan psikologis bagi tenaga pendidik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen terhadap tugas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Mukminin et al. (2020) yang menyatakan bahwa iklim kerja yang positif di lembaga pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan produktivitas guru. Penelitian Manurung (2024) juga menunjukkan bahwa dukungan pimpinan dan hubungan kerja yang harmonis menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tenaga pendidik.

Dengan demikian, berdasarkan perbandingan kedua aspek tersebut, lingkungan kerja nonfisik menunjukkan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan lingkungan kerja fisik. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor psikologis dan sosial, seperti dukungan pimpinan, hubungan interpersonal, dan suasana kerja, memiliki peran yang lebih besar dalam mendorong produktivitas tenaga pendidik dibandingkan faktor fisik semata. Secara teoretis, kondisi ini menguatkan pandangan Robbins dan Judge (2019) yang menyatakan bahwa faktor sosial dan psikologis dalam

organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap dan kinerja individu.

Produktivitas kerja tenaga pendidik ditinjau dari indikator kemampuan melaksanakan tugas (83%) berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik mampu melaksanakan tugas pembelajaran dan administrasi sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Lingkungan kerja yang mendukung membantu tenaga pendidik bekerja secara lebih fokus dan terarah. Hasil yang serupa juga dipertegas oleh Dewi dan Hidayat (2020) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas secara profesional.

Indikator peningkatan hasil yang dicapai (83%) juga berada pada kategori kuat, yang mencerminkan adanya upaya tenaga pendidik untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan dorongan bagi tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Syahputra et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan hasil kerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan.

Indikator semangat kerja (81%) tenaga pendidik dalam penelitian ini berada pada kategori kuat, yang menunjukkan adanya dedikasi dan komitmen tinggi terhadap profesi. Lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan nonfisik berperan dalam menjaga motivasi dan antusiasme

kerja tenaga pendidik. Temuan ini diperkuat oleh laporan Gallup (2020) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja tenaga profesional, termasuk pendidik.

Ditinjau dari aspek pengembangan diri (76%), hasil penelitian menunjukkan kategori cukup hingga kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga pendidik telah berupaya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme, meskipun belum sepenuhnya optimal. Lingkungan kerja yang kondusif berfungsi sebagai faktor pendukung dalam mendorong pengembangan profesional berkelanjutan. Penelitian Azmi (2025) menunjukkan bahwa dukungan lingkungan kerja dan iklim organisasi yang positif berpengaruh terhadap pengembangan diri guru.

Indikator mutu kerja (82%) tenaga pendidik juga berada pada kategori kuat, yang menunjukkan bahwa tenaga pendidik mampu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan standar yang diharapkan. Lingkungan kerja yang relatif baik membantu tenaga pendidik menjaga konsistensi dan ketelitian dalam bekerja. Temuan ini relevan dengan penelitian Fitriani (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap mutu kerja guru.

Sementara itu, indikator efisiensi kerja (75%) berada pada kategori cukup, yang menunjukkan bahwa pemanfaatan waktu dan tenaga dalam bekerja belum sepenuhnya optimal. Meskipun demikian, lingkungan kerja yang kondusif tetap memberikan kontribusi dalam membantu tenaga

pendidik mengelola pekerjaan secara lebih terstruktur. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Suryana dan Fitriani (2020) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peran dalam meningkatkan efisiensi kerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa, indikator kemampuan melaksanakan tugas dan peningkatan hasil yang dicapai merupakan indikator dengan persentase tertinggi, masing-masing sebesar 83 %, dan berada pada kategori kuat. Tingginya capaian pada kedua indikator ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik di MTsN 6 Agam memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas pembelajaran maupun administrasi, serta mampu menghasilkan output kerja yang optimal sesuai dengan tuntutan profesional. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif telah memberikan dukungan nyata dalam membantu tenaga pendidik bekerja secara fokus dan terarah. Secara teoretis, hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal. Pandangan ini juga diperkuat oleh Robbins dan Judge (2019) yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif berpengaruh langsung terhadap kinerja tugas (task performance) melalui peningkatan konsentrasi dan kejelasan peran kerja.

Sedangkan ditinjau dari indikator produktivitas kerja, pengembangan diri (76 %) dan efisiensi kerja (75 %) merupakan indikator

dengan capaian terendah dibandingkan indikator lainnya, meskipun keduanya masih berada pada kategori cukup hingga kuat. Kondisi ini menunjukkan bahwa upaya tenaga pendidik dalam meningkatkan kompetensi profesional serta mengelola waktu dan tenaga kerja belum sepenuhnya optimal. Salah satu faktor yang memengaruhi rendahnya capaian pada kedua indikator tersebut adalah tingginya beban kerja administratif, keterbatasan waktu, serta kompleksitas tugas pendidik yang harus dijalankan secara bersamaan. Situasi ini menyebabkan tenaga pendidik memiliki ruang yang terbatas untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan dan belum dapat mengatur waktu kerja secara efisien. Secara teoretis, Hasibuan (2016) menyatakan bahwa pengembangan diri pegawai sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi, kesempatan pelatihan, serta kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan. Apabila dukungan tersebut belum optimal, maka peningkatan kompetensi individu juga cenderung berjalan lambat. Selain itu, Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa efisiensi kerja berkaitan erat dengan keseimbangan antara beban kerja, waktu kerja, dan sistem kerja yang diterapkan dalam organisasi. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja di MTsN 6 Agam telah memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik, peningkatan pada aspek pengembangan diri dan efisiensi kerja masih memerlukan dukungan kebijakan organisasi yang lebih terarah, khususnya dalam pengelolaan

beban kerja serta penyediaan program pengembangan profesional yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam. Temuan ini memperkuat teori dan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja tenaga pendidik di lembaga pendidikan.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwasannya dalam penyusunan peneliti ini terdapat berbagai kendala dan hambatan yang terjadi. Hal tersebut bukan karena faktor kesengajaan namun adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian.

Adapun keterbatasan peneliti yang peneliti hadapi, yaitu:

1. Penelitian ini hanya memfokuskan pada satu variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, sehingga belum mampu menggambarkan secara menyeluruh faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja tenaga pendidik, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala madrasah, kompetensi profesional, dan budaya organisasi. Dengan demikian, kontribusi lingkungan kerja sebesar 76% terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik menunjukkan pengaruh yang kuat, namun belum mencakup keseluruhan determinan produktivitas kerja.

2. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen angket sebagai alat pengumpulan data, sehingga data yang diperoleh sangat bergantung pada persepsi dan subjektivitas responden. Kondisi ini memungkinkan adanya bias jawaban, baik yang disebabkan oleh faktor psikologis responden maupun keinginan untuk memberikan jawaban yang dianggap sesuai dengan harapan peneliti atau pihak institusi.
3. Ruang lingkup penelitian terbatas pada satu satuan pendidikan, yaitu MTsN 6 Agam, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas ke madrasah atau lembaga pendidikan lain yang memiliki karakteristik lingkungan kerja dan budaya organisasi yang berbeda. Oleh karena itu, hasil penelitian ini lebih tepat dipahami sebagai gambaran empiris pada konteks lokasi penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik di MTsN 6 Agam”, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan administrasi secara optimal, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap produktivitas kerja tenaga pendidik. Nilai koefisien determinasi sebesar 76% mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi produktivitas kerja tenaga pendidik dapat dijelaskan oleh kondisi lingkungan kerja, sementara sisanya 24% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik.

Ditinjau dari indikator produktivitas kerja, kemampuan melaksanakan tugas dan peningkatan hasil yang dicapai merupakan indikator dengan capaian tertinggi, yang menunjukkan bahwa tenaga pendidik memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tugas dan menghasilkan kinerja yang optimal. Sementara itu, indikator pengembangan diri dan efisiensi kerja

menunjukkan capaian yang relatif lebih rendah, yang mengindikasikan masih adanya keterbatasan dalam pengelolaan waktu dan pengembangan kompetensi profesional. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh beban kerja administratif dan kompleksitas tugas yang dihadapi tenaga pendidik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja tenaga pendidik di MTsN 6 Agam. Upaya pemeliharaan dan peningkatan lingkungan kerja yang mendukung perlu dilakukan secara berkelanjutan agar produktivitas kerja tenaga pendidik dapat terus ditingkatkan.

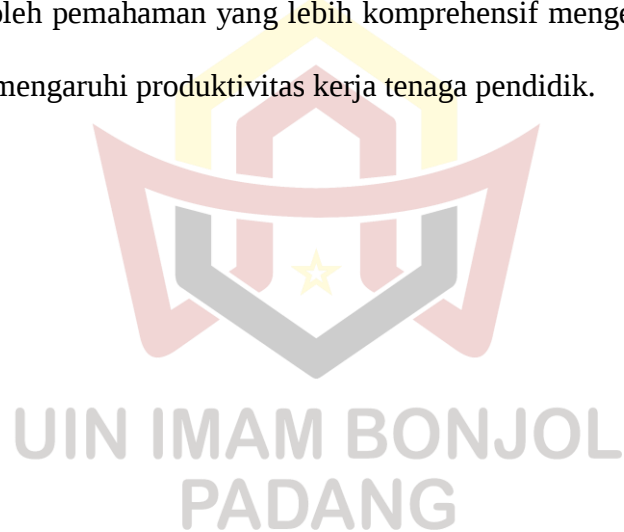
B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di MTsN 6 Agam, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak madrasah, diharapkan dapat terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, sebagai upaya strategis dalam meningkatkan produktivitas kerja tenaga pendidik. Peningkatan kenyamanan lingkungan kerja, penguatan hubungan kerja yang harmonis, serta penciptaan iklim kerja yang suportif diharapkan mampu mendorong tenaga pendidik bekerja secara lebih optimal dan berkelanjutan.
2. Bagi tenaga pendidik, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi untuk terus meningkatkan produktivitas kerja melalui

pengembangan diri, pengelolaan waktu yang lebih efektif, serta peningkatan kualitas pelaksanaan tugas profesional. Lingkungan kerja yang telah cukup kondusif hendaknya dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja dan mutu pendidikan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kerja tenaga pendidik, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, atau kompetensi professional dan lainnya, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja tenaga pendidik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K. d. (2012). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Aceh:Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ananda, Rusydi. (2018). *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia.
- Anta, I Made Nuhari. (2019). *Ruang Lingkup Manajemen Sekolah Bidang Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*.
- Arif, M. J., & Agussalim, M. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor perwakilan badan kependudukan dan keluarga berencana nasional provinsi sumatera barat. *Jurnal Matua*, 3(4), 730–743.
- Azmi, F. (2025). Lingkungan kerja dan pengembangan profesional guru di lembaga pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pengembangan SDM*, 7(1), 45–58.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Statistik Pendidikan Indonesia*. Jakarta: BPS.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2023). *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Edisi V). Jakarta: Kemendikbudristek.
- Bungin, B. (2008). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Pradana Media Group.
- Bush, T. (2018). Leadership and management development in education. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 3–15.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Dewi, R., & Hidayat, A. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kota Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 1034–145.
- Engkoswara, Komariah Aan. (2015). *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Fitriani, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 45–56.
- Gallup. (2020). *State of the global workplace report*. Gallup Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Andover: Cengage Learning.
- Hasanah, U. (2020). Lingkungan kerja dan kinerja guru madrasah swasta. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 7(1), 55–63.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- International Labour Organization. (2021). *World Employment and Social Outlook: Trends 2021*. Geneva: ILO.
- Indahyati, h. N., & yanita, h. (2020). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di pt. Murni srijaya sragen. *Jurnal penelitian dan kajian ilmiah fakultas ekonomi universitas surakarta*, 18(3), 276–282
- Isyandi, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.

- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Dinasti Review Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 1(4), 16.
- Khan, M., Rehman, A., & Fatima, T. (2019). Workplace environment and employee engagement. *International Journal of Business Studies*, 15(3), 112–125.
- Kemendikbudristek. (2022). *Laporan Kinerja Pendidikan Nasional*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasojo, L. D., & Andayani. (2020). School climate and teacher productivity. *International Journal of Instruction*, 13(1), 179–194.
- Mustari, Mohamad. (2015). *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, h. 217.
- Nuryadi, D. (2017). *Dasar-dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- OECD. (2021). *Education at a glance 2021*. Paris: OECD Publishing.
- Panjaitan, Maludin. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”, *Management Analysis Journal*, vol. 3, no. 12, pp. 1–12.
- Panjaitan, m. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Lotus pradipta mulia tahun 2017. *Jurnal manajemen*, 3(2), 1–5.
- Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2018). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rieneke Cipta

Silaen, S. d. (2013). *Pengantar Statistik Sosial*. Jakarta: IN Media.

Sinungan, M. (2014). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.

Sugiyono. (2008). *Metode Pendekatan Bisnis*. Bandung, cetakan ke enam belas:Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Suryana, D., & Fitriani, L. (2020). Pengaruh fasilitas kerja terhadap produktivitas guru SMP negeri di Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(1), 67–78.

Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

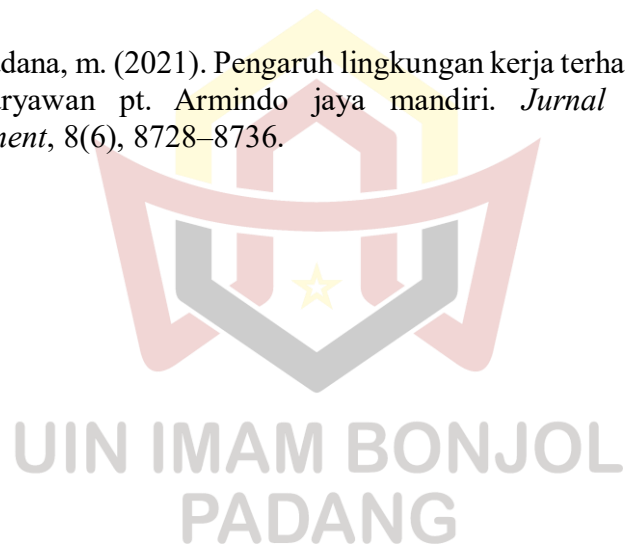
Syahputra, R., Nasution, I., & Harahap, M. (2022). Lingkungan kerja dan peningkatan hasil kerja tenaga pendidik. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 27(3), 312–321.

Wahyuningsih, Sri. (2018). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”, *Jurnal Warta*, no. 57, pp. 1–10.

Wibowo, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 6(1), 33–41.

Wirjana. (2007). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Profit Yang Kompetitif* (1th ed.). Gadjah Mada Universitas Press.

Yumna, a., & pradana, m. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt. Armindo jaya mandiri. *Jurnal e-proceeding of management*, 8(6), 8728–8736.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kisi-kisi instrumen

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Judul Penelitian/Skripsi : “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja di MTsN 6 Agam”

Nama : Zikri Septi Vadilla S

Nim : 2114030064

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Dosen Pembimbing : 1. Dr. Muhammad Kosim, MA
2. Usdarisman, M. Pd

A. Dalam penelitian ini menggunakan penilaian Skala Likert yang pada setiap pernyataannya memiliki skor tertentu, yaitu:

Sangat setuju (SS) :

Setuju (S) :

Kurang setuju (KS) :

Tidak setuju (TS) :

Sangat tidak setuju (STS) :

B. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Lingkungan Kerja

No	Variabel	Indikator	Sub-Indikator	No. Item		Jml
				(+)	(-)	
1.	Lingkungan Kerja (X) (Sedarmayanti 2009)	Lingkungan Kerja Fisik	a. Penerangan/cahaya di Tempat Kerja	1, 3	2	29

			b. Temperatur di Tempat Kerja	4	5, 6	
			c. Kelembapan di Tempat Kerja		7	
			d. Sirkulasi udara di Tempat Kerja	8, 9		
			e. Kebisingan di Tempat Kerja	11, 12	10	
			f. Getaran mekanis di Tempat Kerja	13, 15	14	
			g. Bau tidak sedap di Tempat Kerja	18	16, 17	

			h. Tata warna di Tempat Kerja	19, 20, 21		
			i. Dekorasi di Tempat Kerja	22, 23	24	
			j. Musik di Tempat Kerja	25	26	
			k. Keamanan di Tempat Kerja	27	28, 29	
		Lingkungan Kerja Non Fisik	a. Hubungan dengan sesama rekan kerja	30, 31	32	6
			b. Hubungan antara bawahan dengan atasan	33, 34	35	
Total Variabel (X)				35		

Produktivitas Kerja

No	Variabel	Indikator	Sub-Indikator	No. Item		Jml
				(+)	(-)	
1.	Produktivitas Kerja (Y) (Sutrisno 2011)	Kemampuan melaksanakan tugas	a. Kecakapan b. Penguasaan materi ajar c. Ketepatan waktu d. Kecermatan kerja e. Penguasaan teknologi pembelajaran	1, 2 3 4 5 6		6
		Meningkatkan Hasil yang Dicapai	a. Kualitas hasil kerja b. Kuantitas hasil kerja c. Kreativitas kerja	7 9, 10 11	8	6

			d. Keberlanjutan perbaikan	12		
		Semangat Kerja	a. Disiplin	13		6
			b. Antusiasme	14		
			c. Ketahanan terhadap tekanan		15	
					16	
			d. Ketekunan		17	
			e. Kerja sama tim	18		
		Pengembangan Diri	a. Pelatihan	19		6
			b. Kemampuan reflektif	20		
			c. Inovasi		21	
			d. Inisiatif pribadi	23	22	
			e. Pembelajaran berkelanjutan		24	
		Mutu	a. Standar hasil kerja	25		6
			b. Ketelitian	26	27	

			c. Kepuasan kerja	28		
			d. Konsistensi mutu		29	
			e. Penilaian kepala sekolah	30		
		Efisiensi	a. Penggunaan waktu	31		5
			b. Penggunaan fasilitas	32		
			c. Penggunaan teknologi	33		
			d. Penghematan tenaga		34	
			e. Pengaturan prioritas	35		
Total Variabel (Y)				35		

Lampiran 2. Angket Penelitian

LEMBARAN ANGKET PENELITIAN

Petunjuk Pengisian:

1. Sebelum menjawab, bacalah terlebih dahulu pertanyaan dibawah ini.
2. Isilah identitas anda yang bersedia dibawah ini.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat anda dengan memberi tanda (√) dengan pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Penilaian Skor.

Pilihan Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

4. Jawaban yang anda berikan tidak akan dipublikasikan, maka jawablah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
5. Jawaban pada kuesioner ini tidak dimaksudkan untuk menentukan nilai atau kemampuan dalam belajar.

Data Responden:

Nama Lengkap :

Bidang studi :

A. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan Kerja fisik						
1.	Penerangan di kelas mendukung kegiatan pembelajaran.					
2.	Kondisi pencahayaan di ruang kerja menyebabkan ketegangan pada mata saat bekerja.					
3.	Pencahayaan di ruang kerja mendukung ketepatan saya dalam mengerjakan tugas administrasi.					
4.	Suhu di kelas mendukung kelancaran proses pembelajaran.					
5.	Ruang guru terasa panas dan pengap.					
6.	Kondisi suhu di ruang kerja menghambat kenyamanan dalam bekerja.					
7.	Kondisi udara yang terlalu kering membuat saya cepat lelah.					
8.	Terdapat banyak jendela untuk pertukaran udara di ruang kelas.					
9.	Sirkulasi udara di ruang kerja mendukung aktivitas kerja.					
10.	Kebisingan dari lingkungan sekitar kelas mengganggu konsentrasi saat mengajar.					
11.	Kondisi suara di ruang kerja mendukung konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
12.	Kebisingan dari lingkungan madrasah tidak mengganggu konsentrasi saat bekerja.					
13.	Getaran dari luar lingkungan madrasah tidak mengganggu pekerjaan.					

14.	Getaran yang berasal dari aktivitas lingkungan madrasah mengganggu pekerjaan.					
15.	Tidak terdapat getaran di ruang kerja yang mengganggu aktivitas kerja saya.					
16.	Bau tidak sedap di lingkungan madrasah mengganggu kenyamanan bekerja.					
17.	Bau dari area tertentu menghambat konsentrasi dalam bekerja.					
18.	Aroma ruangan yang bersih mendukung kenyamanan bekerja.					
19.	Warna ruangan di ruang kerja mendukung kenyamanan bekerja.					
20.	Warna ruangan di ruang kerja mendukung semangat kerja.					
21.	Tata warna di ruang kerja mendukung kreativitas saya.					
22.	Dekorasi di kelas mendukung suasana pembelajaran.					
23.	Dekorasi di ruang kerja mendukung suasana kerja.					
24.	Kurangnya dekorasi membuat ruangan tampak membosankan.					
25.	Musik ringan yang diputar pada waktu istirahat mendukung suasana kerja.					
26.	Musik yang diputar saat jam kerja mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja.					
27.	Kondisi keamanan lingkungan madrasah mendukung pelaksanaan pekerjaan.					
28.	Risiko kehilangan barang di ruang kerja menimbulkan rasa tidak aman.					
29.	Kurangnya penjagaan madrasah menimbulkan rasa was-was.					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
30.	Kerja sama antar guru mendukung pelaksanaan tugas.					
31.	Dukungan rekan kerja membantu penyelesaian pekerjaan.					
32.	Interaksi dengan rekan kerja terbatas pada urusan pekerjaan.					
33.	Pimpinan madrasah menerima saran dan masukan dari guru.					

34.	Saya memperoleh penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja yang saya lakukan.					
35.	Penyampaian pendapat kepada pimpinan mengalami hambatan.					

B. Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan Melaksanakan Tugas						
1.	Saya mampu melaksanakan tugas mengajar sesuai tanggung jawab.					
2.	Saya menyusun rencana pembelajaran sesuai ketentuan kurikulum.					
3.	Saya menguasai materi pelajaran yang saya ampu.					
4.	Saya kesulitan menyelesaikan tugas administrasi pembelajaran tepat waktu.					
5.	Saya tidak melakukan refleksi terhadap hasil pembelajaran.					
6.	Saya menggunakan teknologi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.					
Meningkatkan Hasil yang Dicapai						
7.	Saya melakukan upaya peningkatkan hasil belajar siswa.					
8.	Kualitas pekerjaan saya baik turun.					
9.	Hasil pekerjaan saya menunjukkan peningkatan dibandingkan sebelumnya.					
10.	Target pekerjaan dapat saya capai sesuai ketentuan.					
11.	Penggunaan metode pembelajaran saya kurang bervariasi.					
12.	Saya memperbaiki cara mengajar berdasarkan evaluasi sebelumnya.					
Semangat Kerja						
13.	Kehadiran saya sesuai dengan aturan madrasah.					
14.	Saya memiliki motivasi dalam melaksanakan kegiatan mengajar.					
15.	Saya mudah tertekan oleh beban kerja.					
16.	Motivasi kerja saya menurun ketika menghadapi kendala mengajar.					

17.	Saya kurang termotivasi dalam melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler.					
18.	Saya berpartisipasi dalam kegiatan madrasah.					
Pengembangan Diri						
19.	Saya mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi guru.					
20.	Saya melakukan refleksi setelah proses pembelajaran.					
21.	Saya enggan mengubah metode mengajar yang sudah biasa.					
22.	Saya jarang membaca literatur dan artikel pendidikan.					
23.	Saya berupaya meningkatkan kualitas kinerja secara mandiri.					
24.	Keterlibatan saya dalam kegiatan pengembangan diri masih rendah.					
Peningkatan Mutu						
25.	Hasil kerja sesuai dengan standar madrasah.					
26.	Saya melakukan pemeriksaan pekerjaan sebelum diserahkan.					
27.	Saya menjaga reputasi madrasah melalui kualitas kerja saya.					
28.	Saya menghasilkan pembelajaran yang bermutu.					
29.	Mutu pekerjaan menurun akibat beban pekerjaan meningkat.					
30.	Saya menerima umpan balik dari madrasah melalui kualitas kerja saya.					
Efisiensi						
31.	Pemanfaatan waktu kerja saya berjalan efektif.					
32.	Saya menggunakan fasilitas madrasah sesuai fungsinya.					
33.	Saya memanfaatkan teknologi dalam penyelesaian pekerjaan.					
34.	Saya merasa kelelahan karena cara kerja saya yang tidak teratur.					
35.	Penentuan prioritas pekerjaan masih mengalami kesulitan.					

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas Instrumen Penelitian Lingkungan Kerja

No	R-Hitung	r-Tabel	Hasil
1	0,5387	0,361	Valid
2	0,405	0,361	Valid
3	0,4349	0,361	Valid
4	0,4145	0,361	Valid
5	0,3377	0,361	Tidak Valid
6	0,4292	0,361	Valid
7	0,2432	0,361	Tidak Valid
8	0,3322	0,361	Tidak Valid
9	0,4388	0,361	Valid
10	0,4407	0,361	Valid
11	0,4316	0,361	Valid
12	0,4941	0,361	Valid
13	0,2502	0,361	Tidak Valid
14	0,4997	0,361	Valid
15	0,476	0,361	Valid
16	0,5713	0,361	Valid
17	0,4624	0,361	Valid
18	0,4185	0,361	Valid
19	0,4833	0,361	Valid
20	0,4726	0,361	Valid
21	0,3396	0,361	Tidak Valid
22	0,4443	0,361	Valid
23	0,5508	0,361	Valid
24	0,3383	0,361	Tidak Valid
25	0,3844	0,361	Valid
26	0,362	0,361	Valid
27	0,417	0,361	Valid

28	0,4373	0,361	Valid
29	0,3281	0,361	Tidak Valid
30	0,3986	0,361	Valid
31	0,4252	0,361	Valid
32	0,403	0,361	Valid
33	0,4378	0,361	Valid
34	0,4378	0,361	Valid
35	0,3862	0,361	Valid

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Produktivitas Kerja

No	R-Hitung	r-Tabel	Hasil
1	0,3695	0,361	Valid
2	0,4291	0,361	Valid
3	0,4174	0,361	Valid
4	0,476	0,361	Valid
5	0,306	0,361	Tidak Valid
6	0,2868	0,361	Tidak Valid
7	0,398	0,361	Valid
8	0,3032	0,361	Tidak Valid
9	0,4612	0,361	Valid
10	0,4223	0,361	Valid
11	0,3791	0,361	Valid
12	0,2888	0,361	Tidak Valid
13	0,4843	0,361	Valid
14	0,4292	0,361	Valid
15	0,2916	0,361	Tidak Valid
16	0,4369	0,361	Valid
17	0,3343	0,361	Tidak Valid
18	0,3748	0,361	Valid
19	0,4176	0,361	Valid
20	0,4096	0,361	Valid

21	0,2532	0,361	Tidak Valid
22	0,3322	0,361	Tidak Valid
23	0,4495	0,361	Valid
24	0,421	0,361	Valid
25	0,4109	0,361	Valid
26	0,4044	0,361	Valid
27	0,3139	0,361	Tidak Valid
28	0,3978	0,361	Valid
29	0,4035	0,361	Valid
30	0,2926	0,361	Tidak Valid
31	0,3918	0,361	Valid
32	0,4109	0,361	Valid
33	0,418	0,361	Valid
34	0,3066	0,361	Tidak Valid
35	0,4281	0,361	Valid

Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel X

No	Responden	Lingkungan Kerja Fisik																						LINGKUNGAN KERJA NON FISIK							
		P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Jumlah	P23	P24	P25	P26	P27	P28	Jumlah	
1	Rusp1	5	1	5	5	2	5	1	3	4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	91	5	5	5	5	4	3	27	
2	Rusp2	5	2	5	4	3	4	2	5	4	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	1	5	5	86	4	5	1	5	5	3	22
3	Rusp3	5	5	4	4	5	4	2	4	4	5	1	2	5	4	4	4	4	4	1	4	3	92	4	4	4	4	4	5	25	
4	Rusp4	4	2	4	4	2	4	2	3	2	5	1	5	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	77	5	5	5	5	5	2	21
5	Rusp5	4	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	74	4	4	2	4	4	3	21
6	Rusp6	4	3	4	5	3	4	1	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	70	4	4	2	4	4	4	22
7	Rusp7	5	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	2	4	4	5	5	4	3	2	4	4	93	5	5	4	4	4	3	25
8	Rusp8	5	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	5	5	5	2	4	3	79	5	5	3	4	4	3	24
9	Rusp9	5	1	5	5	2	4	1	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	77	4	4	1	5	5	4	22
10	Rusp10	5	1	5	5	1	5	2	4	4	4	5	2	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	84	5	5	3	4	5	3	25
11	Rusp11	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	94	4	4	3	4	4	4	23	
12	Rusp12	4	1	5	5	4	4	1	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	5	3	5	2	92	5	5	4	4	4	5	3
13	Rusp13	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	3	92	5	4	4	4	4	4	24
14	Rusp14	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	3	4	4	91	5	5	5	4	5	5	29
15	Rusp15	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	90	5	5	4	5	5	5	29
16	Rusp16	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	4	5	4	4	3	5	3	91	4	5	4	5	5	4	27
17	Rusp17	5	1	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	89	4	5	4	4	4	3	24
18	Rusp18	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	86	5	3	5	5	5	5	28
19	Rusp19	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	90	5	5	4	3	4	5	25
20	Rusp20	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	94	5	5	5	5	5	4	29
21	Rusp21	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	78	4	4	3	4	4	3	22
22	Rusp22	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	2	5	4	95	5	5	5	5	5	5	30
23	Rusp23	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	1	5	75	5	5	5	5	4	5	19
24	Rusp24	5	3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	92	4	4	4	4	4	5	24
25	Rusp25	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	91	4	4	3	4	4	4	5
26	Rusp26	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	95	5	4	1	5	5	4	24
27	Rusp27	5	2	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	91	4	5	5	4	4	4	26
28	Rusp28	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	4	97	5	5	5	5	4	4	28
29	Rusp29	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	2	85	4	5	4	5	4	5	20
30	Rusp30	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	5	4	5	5	4	4	2	4	5	87	4	5	4	5	4	5	27
31	Rusp31	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	94	5	5	4	5	5	5	29
32	Rusp32	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	94	5	5	3	4	5	4	26
33	Rusp33	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	89	4	5	4	5	5	5	20
34	Rusp34	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	90	5	5	5	5	4	4	29
35	Rusp35	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	96	5	5	4	4	4	4	26
36	Rusp36	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	91	5	4	3	5	4	4	24
37	Rusp37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	4	4	4	4	4	4	24	
38	Rusp38	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	105	5	5	5	5	5	4	29
Jumlah		2242																													
Mean		97,4473402																													
Standar Deviasi		7,533598219																													
Minimal		74																													
Maksimal		105																													

Lampiran 5. Tabulasi Data Variabel Y

No	Responden	Kemampuan Membranokan Tubuh				Meningkatkan Hasil Yang Dicapai				Semenget Kerja				Peningkatan Diri				Peningkatan Meta				Efisiensi										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24							
1	Rusp1	5	5	5	3	10	3	5	5	3	16	5	5	5	3	10	5	5	5	3	10	5	5	5	3	10						
2	Rusp2	5	5	5	3	10	3	5	5	4	17	5	5	5	2	17	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15						
3	Rusp3	4	4	4	5	17	2	5	5	5	17	4	4	4	5	17	4	4	3	3	14	4	4	4	4	15						
4	Rusp4	4	4	4	2	14	2	5	5	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	1	13					
5	Rusp5	4	4	4	2	14	2	4	4	3	13	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	4	1	13					
6	Rusp6	4	4	4	3	15	2	4	4	3	13	4	4	4	1	13	4	4	4	3	15	4	4	4	3	15	4	4	4	3		
7	Rusp7	5	5	5	4	19	2	4	4	2	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4		
8	Rusp8	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	4	4	5	4	17	3	4	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	4	4	
9	Rusp9	4	5	5	3	17	3	4	4	2	13	4	4	4	2	14	4	4	4	2	14	4	4	4	3	15	4	4	4	2	14	
10	Rusp10	5	5	5	2	17	3	4	4	4	15	4	4	4	2	14	4	4	4	4	16	4	4	5	2	15	5	5	5	5	2	
11	Rusp11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	5	10	5	4	4	5	10	4	5	5	19	4	4	4	4	5	19	
12	Rusp12	4	4	4	3	15	3	5	5	1	14	4	4	4	2	14	4	5	4	2	15	4	4	4	3	15	5	5	5	5	2	
13	Rusp13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	5	5	4	10	4	4	4	3	15	4	4	4	4	15	
14	Rusp14	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16	5	4	4	5	10	4	5	4	5	10	4	4	4	4	16	5	5	5	4	16	
15	Rusp15	4	4	5	5	11	4	4	4	3	15	5	4	4	4	17	4	5	4	5	10	4	4	4	4	16	5	5	5	4	16	
16	Rusp16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	4	5	4	4	17	4	4	4	5	4	17	4	4	4	4	
17	Rusp17	4	4	4	4	16	3	5	5	5	10	5	4	4	3	16	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	5	5	5	4	16	
18	Rusp18	5	5	5	4	19	4	4	5	5	10	5	5	4	4	10	5	5	5	4	10	5	5	4	3	17	4	4	5	4	19	
19	Rusp19	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	4	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16	5	5	5	4	16
20	Rusp20	4	5	5	5	19	4	5	4	5	10	4	4	4	5	17	5	4	5	5	19	4	4	5	4	17	5	4	4	4	16	
21	Rusp21	4	4	4	4	16	2	4	4	3	13	4	4	4	3	15	4	4	4	2	14	5	5	5	4	19	5	5	4	4	3	19
22	Rusp22	5	5	4	5	19	4	5	4	5	10	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18	
23	Rusp23	4	4	4	5	17	5	4	4	5	10	5	4	4	5	10	4	4	4	2	14	4	4	4	4	3	15	4	4	5	4	15
24	Rusp24	4	4	5	4	17	4	4	4	3	15	5	5	5	4	19	4	4	4	5	4	17	4	5	4	18	4	4	4	4	2	18
25	Rusp25	4	4	4	4	16	4	5	5	4	10	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	5	5	5	3	18	5	4	4	4	16	
26	Rusp26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	4	4	4	10	4	4	4	4	16	5	4	4	4	16	
27	Rusp27	5	4	5	4	18	3	5	4	5	17	5	4	4	2	15	4	5	4	4	17	4	5	4	5	4	18	5	4	5	3	18
28	Rusp28	5	4	4	4	17	4	5	5	4	10	5	4	5	4	10	4	5	4	4	10	5	4	5	4	18	4	4	5	5	4	18
29	Rusp29	4	4	4	5	17	5	4	4	5	10	5	4	4	3	16	5	5	5	2	17	4	4	4	3	15	4	5	5	4	15	
30	Rusp30	4	4	4	4	16	5	4	4	5	10	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	4	4	5	3	16	4	4	4	4	2	16
31	Rusp31	4	5	5	5	19	5	4	4	5	10	4	5	5	5	19	5	5	5	4	10	4	4	5	4	17	5	4	4	4	16	
32	Rusp32	4	5	4	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	5	4	5	4	18	5	4	4	4	3	18
33	Rusp33	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	5	4	4	5	19	4	4	3	15	4	4	4	5	3	19	
34	Rusp34	5	5	5	4	19	4	5	5	4	10	4	5	4	5	10	5	5	5	4	19	5	5	4	19	5	5	5	5	4	19	
35	Rusp35	4	4	4	4	16	3	5	4	3	15	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	4	5	4	18	4	4	4	5	4	18	
36	Rusp36	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	5	5	3	17	4	5	4	4	17	
37	Rusp37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	
38	Rusp38	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	5	5	4	19	5	5	5	5	5	5	20
Jumlah		649				617				643				650				631				634										
Mean		17,07194737				16,23614211				16,92105263				17,10526316				16,60526316				16,61421053										
Standard Deviasi		1,641071934				1,985000387				1,745752102				1,851600592				1,405314019				1,718104771										
Minimal		14				12				13				14				14				13										
Maksimal		20				20				20				20				20				20										

Lampiran 6. Output SPSS

a. Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas Instrumen X

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics X	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	35

Reliabilitas Instrumen Y

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics Y	
Cronbach's Alpha	N of Items
.835	35

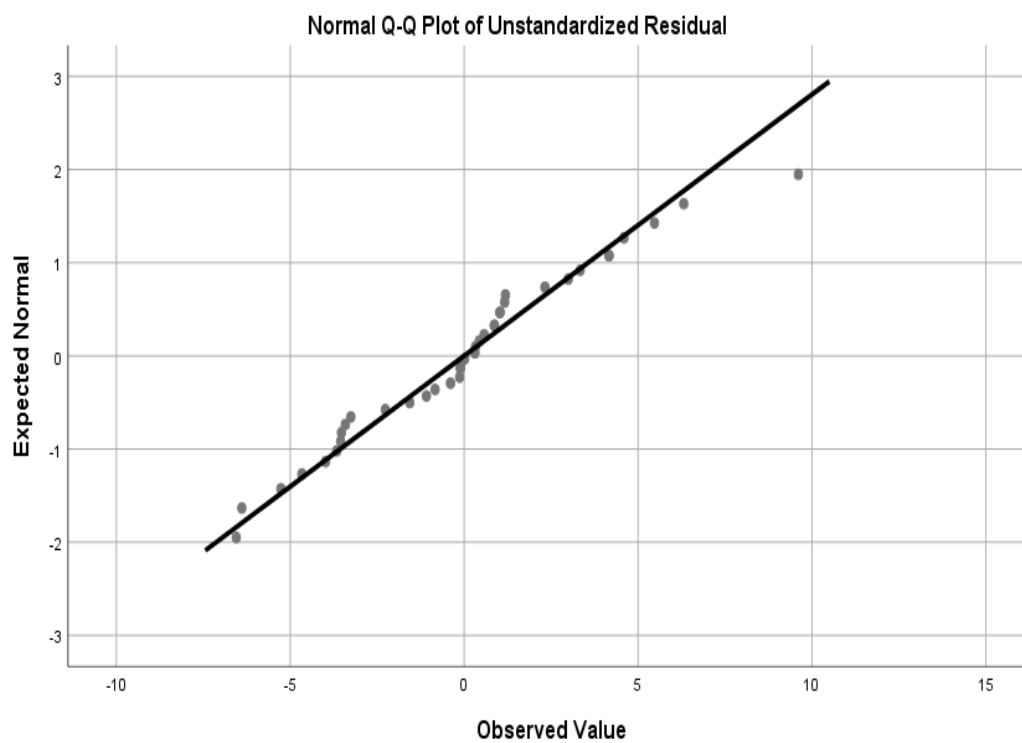
b. Uji Normalitas

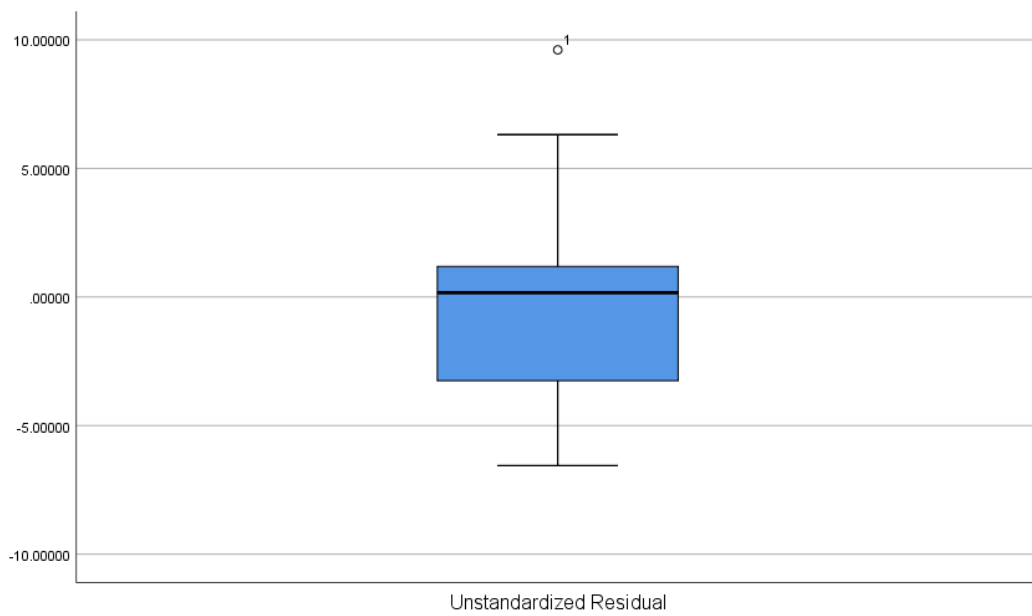
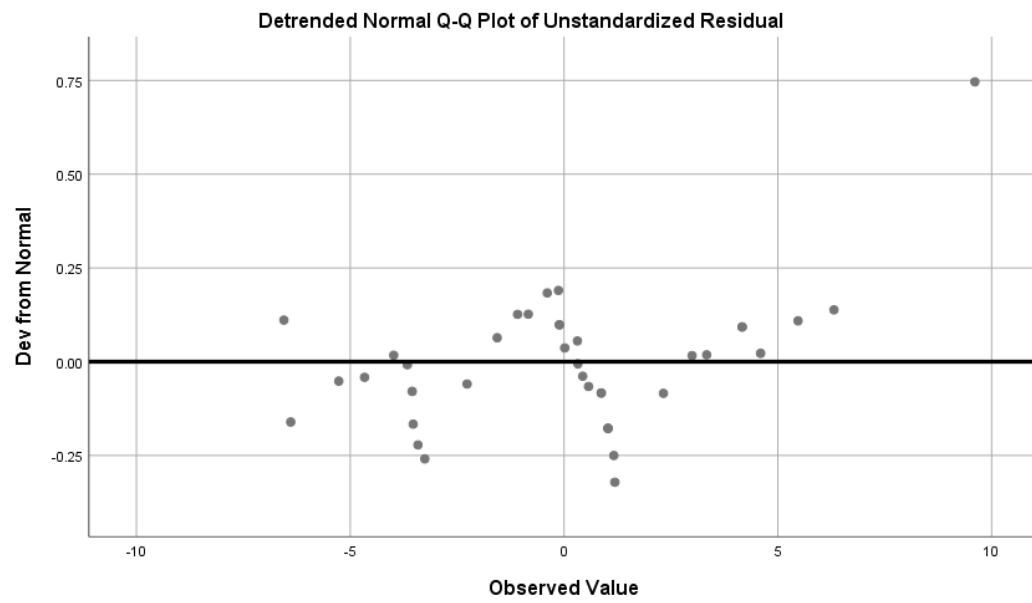
Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Unstandardized Residual	38	100.0%	0	0.0%	38	100.0%

Descriptives				
			Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	Mean		.0000000	.57821268
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	1.1715702	
		Upper Bound	1.1715702	
	5% Trimmed Mean		.0872263	
	Median		.1640942	
	Variance		12.705	
	Std. Deviation		3.56434234	
	Minimum		6.55184	
	Maximum		9.60751	
	Range		16.15935	
	Interquartile Range		4.76732	

	Skewness	.343	.383
	Kurtosis	.301	.750

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.133	38	.089	.974	38	.516





c. Uji Linearitas

Case Processing Summary					
Cases					
Included		Excluded		Total	
N	Percent	N	Percent	N	Percent
38	100.0%	0	0.0%	38	100.0%

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	1688.009	19	88.843	5.993	.000
		Linearity	1484.774	1	1484.774	100.160	.000
		Deviation from Linearity	203.235	18	11.291	.762	.715
	Within Groups		266.833	18	14.824		
	Total		1954.842	37			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Produktivitas_Kerja * Lingkungan Kerja	.872	.760	.929	.864

d. Analisis Deskriptif Statistik

Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Statistics		
Lingkungan_Kerja (Binned)		
N	Valid	38
	Missing	0

Lingkungan_Kerja (Binned)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	95- 101	4	10.5	10.5	10.5
	102 - 108	8	21.1	21.1	31.6
	109 - 115	8	21.1	21.1	52.6
	116 - 122	11	28.9	28.9	81.6
	123 - 129	6	15.8	15.8	97.4
	130 - 136	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

	N	Range	Min	Max	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Lingkungan Kerja Fisik	38	31	74	105	87.95	1.222	7.534	56.754
Lingkungan Kerja Non-Fisik	38	9	21	30	25.97	.386	2.377	5.648
Valid N (listwise)	38							

Statistik Deskriptif Produktivitas Kerja

Statistics		
Produktivitas_Kerja (Binned)		
N	Valid	38
	Missing	0

Produktivitas_Kerja (Binned)					
		Freq uenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	86-91	5	13.2	13.2	13.2
	92 - 97	8	21.1	21.1	34.2
	98 - 103	11	28.9	28.9	63.2
	104- 109	12	31.6	31.6	94.7
	110 - 115	1	2.6	2.6	97.4
	116 - 121	1	2.6	2.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

	N	Range	Min	Max	Sum	Mean		Std. Dev	Var
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kemampuan melaksanakan tugas	38	6	14	20	649	17.08	.251	1.549	2.399
Meningkatkan hasil yang dicapai	38	8	12	20	617	16.24	.307	1.895	3.591
Semangat kerja	38	7	13	20	643	16.92	.283	1.746	3.048
Pengembangan diri	38	6	14	20	650	17.11	.301	1.857	3.448
Peningkatan mutu	38	5	14	19	631	16.61	.228	1.405	1.975
Efisiensi	38	7	13	20	634	16.68	.277	1.710	2.925
Valid N (listwise)	38								

e. Uji Koefisien Korelasi (Pearson Product Moment)

Correlations			
		Lingkungan_Kerja	Produktivitas_Kerja
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	1	.872 [*]
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Produktivitas_Kerja	Pearson Correlation	.872 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

	N	38	38
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

f. Uji Regresi Linear

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.071	7.671		2.486	.018
Lingkungan_Kerja	.716	.067	.872	10.664	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja					

g. Uji Koefisien Determinasi

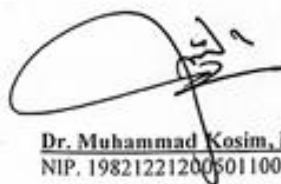
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.753	3.61351
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja				

Lampiran 7. Validitas Instrumen Penelitian

VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN

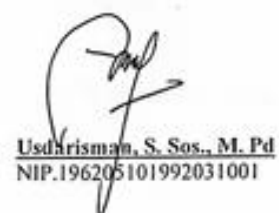
Nama	: Zikri Septi Vadilla S
NIM	: 2114030064
Jurusan	: Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Fakultas	: Tarbiyah dan Keguruan
Judul Skripsi	: "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik di MTsN 06 Agam"
Tempat Penelitian	: Jl. Kubang Putih, Kec. Banuhampu, Kab. Agam, Sumatera Barat 26181

PEMBIMBING I



Dr. Muhammad Kosim, MA
NIP. 198212212006011001

PEMBIMBING II



Usdharisman, S. Sos., M. Pd
NIP. 196205101992031001

Lampiran 8. Berita Acara Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Alamat: Jl. Prof. Mahmud Yunus Lb. Lintah Padang
 Website : //www.uinib.ac.id E-mail: adminftk@uinib.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Tim Seminar Proposal Skripsi Prodi MPI Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang, telah melaksanakan Seminar Proposal Skripsi mahasiswa:

Nama : **Zikri Septi Vadilla S.**
 NIM : 2114030064
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTsN 6 Agam

Seminar Proposal pada:

Hari/Tanggal : Jum'at / 12 Juli 2024

Jam : 08.00 s-d 09.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Prodi MPI (Gedung Dekanat Syari'ah)

Dengan catatan sebagai berikut:

1. *Tukar Judul Sesuai yg ada di lapangan*
2. _____
3. _____
4. _____

Ttd Mhs	No	Anggota Tim Seminar	Jabatan	TandaTangan	Ket.
	1	Dr. Muhammad Kosim, MA	Tim Seminar (Ketua)	1.	
	2	Usdarisman, M. Pd	Tim Seminar Sekretaris)	2.	

Padang, 8 Juli 2024
Ketua Prodi MPI

Hashawati
NIP. 197201042000032002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Alamat: Jl. Prof. Mahmud Yunus Lb. Lintah Padang
 Website : //www.uinib.ac.id E-mail: adminftk@uinib.ac.id

Nomor : B. 5466/Un.13/FTK/PP.00.9/07/2024
 Lamp. : 1 (satu) rangkap
 Hal. : **Seminar Proposal Skripsi Prodi MPI**

Padang, 8 Juli 2024

Kepada Yth Bapak/Ibuk.
1. Dr. Muhammad Kosim, MA
2. Usdarisman, M. Pd
 Tim Penguji Seminar Proposal Prodi MPI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami harapkan kesediaan Bapak/Ibuk untuk dapat melaksanakan seminar proposal skripsi mahasiswa:

Nama : **Zikri Septi Vadilla S.**
 NIM : 2114030064
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MTsN 6 Agam

Yang dilaksanakan pada

Hari/Tanggal : Jum'at/12 Juli 2024

Pukul : 08.00 s.d 09.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Prodi MPI (Gedung Dekanat Syari'ah)

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibuk kami ucapkan terima kasih.

Ditetapkan di : Padang

an Dekan
 Ketua Prodi MPI



U Hasnawati
 NIP. 197201042000032002

Lampiran 9. SK Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Alamat: Jl. Prof. Mahmud Yunus Lb. Lintah Padang
 Website : <https://fkk.uinib.ac.id>

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG
 Nomor : B.10189 /Un.13/FTKAK/PP.00.9/10/2025

Tentang;

PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN IMAM BONJOL PADANG

- Mengingat**
- bahwa untuk kelancaran kegiatan akademik mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang Tahun 2025, dipandang perlu menetapkan Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa dengan Keputusan Dekan;
 - bahwa saudara yang namanya tersebut pada keputusan ini, dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai pembimbing I dan II skripsi mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Imam Bonjol Padang sebagaimana tercantum dalam keputusan ini,
- Menimbang**
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - Keputusan Menteri Agama Nomor 211 Tahun 2011 tentang Pengembangan Standar Nasional Pendidikan Agama Islam
 - Peraturan Presiden Nomor 35 Tahun 2017 tentang Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang;
 - PMA No. 37 Tahun 2019 tentang Perubahan Peraturan Menteri Agama RI Nomor 19 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Imam Bonjol Padang
 - Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2017 tentang Statuta UIN Imam Bonjol Padang
 - Peraturan Mendikbud RI No. 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - Keputusan Menteri Agama Nomor 20 Tahun 2014 tentang Penunjukan Kuasa Pengguna Anggaran di Lingkungan Kementerian Agama
 - Peraturan Menteri Keuangan Nomor 60/PMK.02/2021 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2023
 - DIPA UIN Imam Bonjol Padang No. SP-DIPA-025.04.2.424050/2025 tanggal 02 Desember 2024.
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan**
- Kesatu**
- Mengangkat Saudara

a. Nama	: Dr. Muhammad Kosim, MA
NIP	: 198212212005011001
Pangkat/Gol.	: Pembina Tk. I (IV/b)
Jabatan	: Lektor Kepala

 Sebagai Pembimbing I
 - | | |
|--------------|-------------------------------|
| b. Nama | : Usdarisman, S. Sos., M. Pd. |
| NIP | : 196205101992031001 |
| Pangkat/Gol. | : Pembina (IV/a) |
| Jabatan | : Lektor |

 Sebagai Pembimbing II
- Dalam Penulisan Skripsi Mahasiswa:
- | | |
|---------------|---|
| Nama / NIM | : Zikri Septi Vadhila S/2114030064 |
| Program Studi | : Manajemen Pendidikan Islam |
| Judul Skripsi | : Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik Di MTsN 6 Agam |
- Kedua** : Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorium menurut peraturan yang berlaku.
- Ketiga** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan segala sesuatu penetapan akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Padang
 Pada Tanggal : 2 Oktober 2025
 an. Dekan
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan



Muhammad Kosim
 NIP.198212212005011001

Tembusan:

- Rektor UIN Imam Bonjol di Padang;
- Ketua Prodi MPI;
- Mahasiswa yang bersangkutan.

Lampiran 10. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN AGAM

Jl. Veteran Padang Baru Telp (0752) 66075 Lubuk Basung

Email : agam@kemenag.go.id

Nomor : 1136 /Kk.03.6-a/TL.00/11/2025

12 November 2025

Lampiran : -

Hal : **Izin Penelitian**

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN IB Padang

Di
Padang

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Menindak lanjuti surat Saudara Nomor : B-11246/Un.13/FTK.AK/PP.009/11/2025, tanggal 10 November 2025, tentang Mohon Izin Penelitian, maka bersama ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Agam memberikan izin kepada:

Nama/BP : Zikri Septi Vadilla S/ 2114030064
Fakultas/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Lokasi Penelitian : MTsN 6 Agam
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik Di MTsN 6 Agam
Waktu Penelitian : November 2025 s.d Desember 2025

Untuk melakukan penelitian di Kab.Agam dalam Rangka Menyusun Skripsinya, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Menjaga nama baik dan menjaga rahasia tempat penelitian
2. Penelitian dilakukan semata-mata untuk kepentingan ilmiah
3. Selama penelitian, agar menjaga tata krama dan ketentuan yang berlaku di tempat penelitian
4. Setelah melakukan penelitian agar melaporkan hasil penelitian kepada Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Agam

Demikian disampaikan untuk dapat dimaklumi terima kasih

Plh. Kepala



Pebri Doni

No.1787/Kk.03.6-9/Kp.07.6/11/2025
Tanggal 5 November 2025

Tembusan:

1. Kepala MTsN 6 Agam

2. Mahasiswa yang bersangkutan

Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.



Token : OobGX2ld



Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 11. Surat Balasan Penelitian MTsN 6 Agam



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN AGAM
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 6 AGAM
 Jalan Raya Kubang Putih Kec. Banuhampu. Telp (0752) 7835572, Kode Pos.26181
 Email : mtsnkubangputih@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor : 73/MTs.03.06.7/PP.00.5/12/2025

Berdasarkan surat dari Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupten Agam nomor : 1136/Kk.03.6-a/TL.00/11/2025 tanggal 12 November 2025 perihal Izin Penelitian.

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Hj. Wellusia, S.Pd., M.Pd**
 NIP : 197105041997032004
 Pangkat / Gol.Ruang : Pembina (IV/a)
 Jabatan : Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 6 Agam

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Zikri Septi Vadilla S	2114030064	Manajemen Pendidikan Islam (MPI)

Telah melakukan Penelitian dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Pendidik Di MTsN 6 Agam** “ pada bulan November 2025 s/d Desember 2025 .

Demikian Surat Keterangan ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Kubang Putih, 5 Desember 2025

Kepala



WELLUSIA

Lampiran 12. Lembar Bukti Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Alamat: Jl. Mahmud Yunus Lubuk Lintah Padang (251253) Telp/Fax: (0751) 29889

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)

NAMA	Zikri Septi Vadiha S
NIM	2114020064
JUDUL SKRIPSI	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Produkt di MTsN 6 Agam
PEMBIMBING	Dr. Muhammad Kosim, MA (1), Usdarisman, S.Pd, M.Pd

No	Topik Konsultasi/ Bagian	Tanggal	Paraf Pembimbing		Ket
			I	II	
1	Keterkaitan Latar belakang / BAB I-II	19-02-2025			
2	Tesis / Indikator	03-06-2025			
3	Proposal / Bab I-II (ACC)	24-06-2025			
4	Bimbingan Bab I-II	07-07-2025			
5	Bimbingan Bab I-II (ACC)	30-09-2025			
6	Bimbingan Instrumen Penelitian (ACC)	20-10-2025			
7	Bimbingan Instrumen Penelitian (ACC)	06-11-2025			
8	Bimbingan Bab I-V	20-01-2026			
9	Bimbingan Bab I-V	22-01-2026			
10	Bimbingan Bab I-V	26-01-2026			
11	Bimbingan Bab I-V	27-01-2026			
12	Bimbingan Bab I-V	28-01-2026			
13	Bimbingan Bab I-V (ACC)	29-01-2026			
14	Bimbingan Bab I-V	29-01-2026			
15	Bimbingan Bab I-V (ACC)	30-01-2026			
16	Bimbingan Bab I-V	03-02-2026			
17					
18					
19					
20					
21					

Padang, 2026
Mengetahui
Ketua Jurusan MPI

Dr. Misra, M. Si
NIP. 19790110201101009

BIODATA PENULIS



Nama : Zikri Septi Vadilla. S
NIM : 2114030064
Tempat/ Tanggal Lahir : Bukittinggi/ 28 September 2003
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
No. HP : 083852915406
Email : dillaadiik@gmail.com
Alamat : Canduang Kapalo Baringin, Jorong Canduang
Guguak Katiak, Kec. Candung, Kab. Agam

Jenjang Pendidikan

2008 – 2014 : SDN 01 Tigo Alua
2014 – 2017 : MTsN 07 Agam
2017 – 2020 : MAN 1 Kota Bukittinggi
2021 – 2026 : Universitas Islam Negeri Imam Bonjol
Padang

Identitas Keluarga

Nama Ayah : Sudirman
Pekerjaan Ayah : PNS
Nama Ibu : Safrida Nefi
Pekerjaan Ibu : IRT
Anak Ke : 5 dari 7 bersaudara