

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi Subjek Sekolah

1. Sejarah Sekolah

Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran terdiri dari tiga lembaga pendidikan, yaitu RA Al Mustofa, MI Al Mustofa, dan MTs Muhammadiyah 19 Surabaya. Lokasi tersebut tepatnya di jalan Tambak Deres IV Kelurahan Kenjeran, Kecamatan Bulak, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia.

Minat dan antusias masyarakat dari tahun ke tahun semakin banyak, serta tuntutan masyarakat supaya ada kesinambungan atau kelanjutan pada jenjang yang lebih tinggi. Karena masyarakat telah percaya pada Lembaga Pendidikan Muhammadiyah Ranting Kenjeran yang telah membuktikan prestasi dan sumbangsuhnya pada masyarakat sekitar dan warga Muhammadiyah pada umumnya. Sehingga pada tanggal 10 Oktober 2021, Perserikatan Muhammadiyah Ranting Kenjeran mendirikan sebuah lembaga yaitu dengan nama RA Al Mustofa dengan nomor SK: 379 Tahun 2021 dan dengan NPSN: 70027371, kemudian tahun 1970 juga mendirikan sebuah lembaga dengan nama MI Al Mustofa dengan NPSN: 60720881 dan di tanggal 8 Mei 2020 mendirikan sebuah lembaga dengan nama MTs Muhammadiyah 19 Surabaya dengan nomor SK: 413 Tahun 2020 dan dengan NPSN: 70010315.

Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran menunjukkan prestasi dan perkembangan yang cukup baik dari waktu ke waktu. RA Al Mustofa ditunjang dengan sarana pendidikan yang terakreditasi A, pendiri RA Al Mustofa juga merekrut tenaga pengajar berpengalaman. Memiliki visi dalam memajukan pendidikan TK Islam. Semua ustadzah RA Al Mustofa terus meningkatkan kemampuan dan pengembangan diri untuk bisa memberi pelayanan pendidikan terbaik pada siswa-siswi RA Al Mustofa Surabaya. Diantara banyak keunggulan RA Al Mustofa memiliki ciri khas pembelajaran di sekolah dengan hafalan Al Qur'an (tahfidz) menggunakan metode gerakan. Yakni saat melantunkan hafalan Al Qur'an sambil menggerakkan tangan mengikuti simbol dari arti atau terjemahan ayat yang dibaca.

MI Al Mustofa memiliki akreditasi A, berdasarkan sertifikat 164/BAP-S/M/SK/XI/2017 dengan nilai total akreditasi 93. Untuk fasilitas penunjang sekolah MI Al Mustofa memiliki dua Laboratorium, yang terdiri dari Laboratorium Komputer dan Laboratorium Bahasa, sedangkan untuk perpustakaan memiliki kondisi yang baik. Pada awal berdirinya MI Al Mustofa berdiri dengan Yayasan sendiri, akan tetapi seiring berjalannya waktu kini MI Al Mustofa berada di naungan Pimpinan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.

MTs Muhammadiyah 19 Surabaya membuka izin operasional dari Kantor Wilayah Kemenag Jawa Timur dengan nomor: MTsS/78.0052/2020 tertanggal 8 Mei 2020. Dengan mengusung *tagline* "International Beach

School". Selain target hafalan Al Qur'an minimal tiga juz, calon siswa juga dapat meraih kesempatan studi banding ke Singapura, Malaysia, Thailand, hingga Australia. MTs Muhammadiyah 19 mengusung visi "Menciptakan lulusan yang cerdas, berakhlak mulia, terampil dan berdaya saing, serta memiliki kepribadian Muhammadiyah". Adapun misi MTsM 19 Surabaya adalah melaksanakan pembelajaran dengan metode multimetode dan multimedia. Kemudian karena berada di wilayah pantai, misi yang diusung adalah memanfaatkan lingkungan pantai sebagai sumber dan sarana belajar.

Kegiatan pembelajaran meliputi kegiatan pembelajaran ISMUBA (Al-Islam, Kemuhammadiyah, dan Bahasa Arab) yang meliputi pembinaan Taman Pendidikan Al-Qur'an baca tulis dan ilmu nahwu shorof, praktik shalat, shalat berjamaah, shalat dhuha, serta latihan kultum. MTsM 19 Surabaya juga menjalin kerja sama luar negeri dengan lembaga antara lain *AlJunied Secondary of Singapura*, *Adni Islamic International School of Malaysia*, *Hatyai Islamic of School of Thailand*, dan *University of South Wales Sydney Australia*.

2. Letak Geografis Sekolah-Sekolah di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran

RA Al Mustofa terletak di jalan Tambak Deres IV No. 10, Kelurahan Kenjeran, Kecamatan Bulak, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, 60123. MI Al Mustofa terletak di jalan Tambak Deres IV No. 6-10, Kelurahan Kenjeran, Kecamatan Bulak, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, 60123. MTs Muhammadiyah 19 Surabaya terletak di jalan Pantai Kenjeran No.20,

Kelurahan Kenjeran, Kecamatan Bulak, Provinsi Jawa Timur, 60123. Ketiga sekolah ini merupakan lembaga pendidikan yang terletak di dekat rumah penduduk dan juga berada di dekat jalan raya, sehingga menjadi dari bagian utuh dalam memberikan pendidikan dan pengajaran bagi masyarakat sekitar. Adapun batas lokasi ketiga sekolah tersebut adalah sebagai berikut:

a. RA Al Mustofa

Utara : Pemukiman Warga
Selatan : MTs Muhammadiyah 19 Surabaya dan MI Al Mustofa
Timur : Tempat Parkir
Barat : Jalan Raya

b. MI Al Mustofa

Utara : MTs Muhammadiyah 19 Surabaya dan RA Al Mustofa
Selatan : Pemukiman Warga
Timur : Tempat Parkir
Barat : Jalan Raya

c. MTs Muhammadiyah 19 Surabaya

Utara : RA Al Mustofa
Selatan : MI Al Mustofa
Timur : Tempat Parkir
Barat : Jalan Raya

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran yang berlokasi di jalan Tambak Deres IV Kelurahan Kenjeran, Kecamatan Bulak, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Penelitian ini memperoleh data secara langsung dari sumber tanpa perantara. Data pada penelitian ini merupakan hasil dari penyebaran kuesioner pada responden yang telah ditentukan. Adapun sampel dari responden yang dipilih adalah semua Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran tanpa terkecuali. Pengambilan sampel tersebut dilakukan dengan cara memberikan kuesioner berupa daftar pernyataan kepada 34 responden.

1. Karakteristik Responden

Peneliti menyebar kuesioner untuk mengumpulkan data kepada seluruh guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran yang bertujuan untuk menganalisa karakteristik responden secara deskriptif. Berdasarkan hasil dari pengisian kuesioner oleh responden, maka dibawah ini menjelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden yang dipaparkan dibawah ini didasarkan atas jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

a. Jenis Kelamin

Berikut adalah gambaran karakteristik guru berdasarkan jenis kelamin mereka.

Tabel 4. 1 Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	25	73,5	73,5	73,5
	Laki-laki	9	26,5	26,5	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

rdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin responden perempuan sebesar 73,5 % dengan jumlah 25 responden, sedangkan jenis kelamin responden laki-laki lebih rendah yang mana persentasenya hanya sebesar 26,5 % dengan jumlah 9 responden. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru pada Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran adalah perempuan.

b. Usia

Berikut adalah gambaran karakteristik guru berdasarkan usia mereka. Klasifikasi usia dibagi menjadi 5 kelompok seperti yang tertera pada tabel berikut:

T
abel
4. 2
Kara
cteris
tik
Resp
onde
n
berd
asark

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 tahun	2	5,9	5,9	5,9
	20 - 25 tahun	6	17,6	17,6	23,5
	26 - 30 tahun	9	26,5	26,5	50,0
	31 - 40 tahun	7	20,6	20,6	70,6
	> 40 tahun	10	29,4	29,4	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

an Usia

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa usia responden yang lebih dominan adalah > 40 tahun sebesar 29,4% dengan jumlah 10 responden. Pada usia < 20 tahun sebesar 5,9% yang mana hanya terdapat 2 responden saja, kemudian pada usia 20-25 tahun sebesar 17,6% dengan jumlah 6 responden, selanjutnya pada usia 26-30 tahun sebesar 26,5% dengan jumlah 9 responden, dan yang terakhir pada usia 31-40 tahun dengan persentase 20,6% dengan jumlah 7 responden. Jadi, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran adalah responden yang memiliki usia > 40 tahun.

c. Tingkat Pendidikan

Berikut adalah gambaran karakteristik guru berdasarkan tingkat pendidikan mereka. Klasifikasi pendidikan dibagi menjadi 4 kelompok seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	4	11,8	11,8	11,8
	Akademi/Diploma	1	2,9	2,9	14,7
	S1	26	76,5	76,5	91,2
	S2/S3	3	8,8	8,8	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir dari responden yang paling tinggi adalah S1 sebesar 76,5% dengan jumlah 26 responden, sedangkan pendidikan terakhir dari responden yang paling sedikit adalah Akademi/Diploma sebesar 2,9% dengan jumlah hanya 1 responden saja. Pada tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebesar 11,8% dengan jumlah 4 responden, dan yang terakhir pada tingkat pendidikan S2/S3 sebesar 8,8% dengan jumlah 3 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika bekerja di suatu organisasi latar belakang pendidikan yang paling banyak adalah S1.

d. Lama Bekerja

Berikut adalah gambaran karakteristik guru berdasarkan lama bekerja. Klasifikasi lama bekerja dibagi menjadi 3 kelompok seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
u m b	Valid	1 - 2 tahun	15	44,1	44,1
		3 - 4 tahun	7	20,6	64,7
		> 5 tahun	12	35,3	100,0
	Total	34	100,0	100,0	

er: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa lama bekerja responden yang lebih dominan adalah 1-2 tahun sebesar 44,1% dengan jumlah 15 responden, sedangkan lama bekerja responden yang paling

rendah berada pada lama bekerja 3-4 tahun sebesar 20,6% dengan jumlah 7 responden, kemudian untuk lama bekerja > 5 tahun memiliki persentase sebesar 35,3% dengan jumlah 12 responden. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sudah bekerja di sekolah dalam rentan waktu yang cukup lama yaitu 1-2 tahun.

2. Analisa Deskripsi Variabel Bebas dan Terikat

Analisa deksripsi variabel merupakan tindakan dari untuk dapat menggambarkan atau menjabarkan secara umum tentang data yang diperoleh selama penelitian, sehingga akan diketahui makna dan kondisi yang sebenarnya. Adapun hasil dari rekapitulasi data yang telah dianalisis berdasarkan kelompok variabel, menggunakan rumus perhitungan rentang skala likert untuk mencari nilai rata-rata sebagai berikut:

$$B = 5$$

$$R = \text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}$$

$$= 5 - 2 = 3$$

$$P = R/B = 3/5 = 0,60$$

Keterangan :

B : Skor Tertinggi

R : Selisih

P : Rentang

Berdasarkan hasil perhitungan rumus rentang skala untuk mencari nilai rata- rata, maka hasil perhitungan rumus diatas dapat dijelaskan tabel 4.5 sebagai berikut:



No.	Skala	Kriteria
1.	2,00 – 2,59	Sangat Tidak Setuju
2.	2,60 – 3,19	Tidak Setuju
3.	3,20 – 3,79	Netral
4.	3,80 – 4,39	Setuju
5.	4,40 – 5,00	Sangat Setuju

er: Data Primer Penelitian (2023)

Deskripsi variabel ini menggambarkan jawaban dari responden atau kuesioner yang didalamnya terdapat indikator-indikator variabel bebas dan terikat yang akan diteliti yaitu, variabel motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan semangat kerja (Y). Kemudian variabel tersebut dijabarkan dalam bentuk indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1-5.

a. Motivasi (X1)

Data yang ditampilkan adalah data motivasi berdasarkan hasil kuesioner, sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap soal sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1					2	5,9	17	50,0	15	44,1	34	100	4,38	4,31
X1.2					6	17,6	14	41,2	14	41,2	34	100	4,24	
X1.3					1	2,9	17	50,0	16	47,1	34	100	4,44	4,44
X1.4					1	2,9	18	52,9	15	44,1	34	100	4,41	4,41

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang memiliki nilai mean paling besar adalah X1.3 senilai 4,44 yang terdapat pada indikator “*needs for power*” dimana sebesar 50,0% guru setuju dengan pernyataan “Saya termotivasi untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa guru di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran termotivasi untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi di sekolah.

b. Lingkungan Kerja (X2)

Data yang ditampilkan adalah data lingkungan kerja berdasarkan hasil kuesioner, sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap soal sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1					3	8,8	14	41,2	17	50,0	34	100	4,41	4,41
X2.2					5	14,7	17	50,0	12	35,3	34	100	4,21	4,21
X2.3			2	5,9	11	32,4	14	41,2	7	20,6	34	100	3,76	3,76
X2.4			4	11,8	8	23,5	17	50,0	5	14,7	34	100	3,68	3,68
X2.5			9	26,5	13	38,2	9	26,5	3	8,8	34	100	3,18	3,18
X2.6			4	11,8	8	23,5	17	50,0	5	14,7	34	100	3,68	3,68
X2.7					2	5,9	21	61,8	11	32,4	34	100	4,26	4,26
X2.8					1	2,9	21	61,8	12	35,3	34	100	4,32	4,32

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang memiliki nilai mean paling besar adalah X2.1 senilai

4,41 yang terdapat pada indikator “Penerangan ditempat kerja” dimana sebesar 50,0% guru sangat setuju dengan pernyataan “Lingkungan kerja di sekolah memiliki penerangan yang baik”. Hal ini menunjukkan bahwa penerangan yang baik sangat dibutuhkan guru di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran guna mempermudah kegiatan belajar mengajar.

c. Semangat Kerja (Y)

Data yang ditampilkan adalah data semangat kerja berdasarkan hasil kuesioner, sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu di setiap soal sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Semangat Kerja (Y)

Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Total		Mean	Total Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y.1			1	2,9	4	11,8	7	20,6	22	64,7	34	100	4,47	4,47
Y.2					4	11,8	16	47,1	14	41,2	34	100	4,29	4,29
Y.3					6	17,6	20	58,8	8	23,5	34	100	4,06	4,06
Y.4			2	5,9	1	2,9	8	23,5	23	67,6	34	100	4,53	4,50
Y.5			1	2,9	2	5,9	11	32,4	20	58,8	34	100	4,47	

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti,2023)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kuesioner yang memiliki nilai mean paling besar adalah Y.4 dan Y.5 senilai 4,50 yang terdapat pada indikator “Kedisiplinan” dimana sebesar 67,6% dan 58,8% guru sangat setuju dengan pernyataan Y.4 “Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah

ditentukan oleh lembaga pendidikan” dan pernyataan Y.5 “Saya taat terhadap peraturan yang ada/telah ditentukan oleh sekolah”. Hal ini menunjukkan bahwa guru di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran selalu masuk dan pulang sesuai waktu yang ditentukan dan taat terhadap peraturan yang ada.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner maka diperlukan uji korelasi (uji r). Kriteria penilaian uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan instrumen yang digunakan sebagai alat ukur adalah valid. Dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dapat dikatakan instrumen yang digunakan sebagai alat ukur adalah tidak valid.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,831	0,339	Valid
X1.2	0,854	0,339	Valid
X1.3	0,784	0,339	Valid
X1.4	0,633	0,339	Valid

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.8 diatas diketahui jumlah responden (N) = 34, sehingga distribusi nilai r tabel signifikan adalah 0,339 dapat dijelaskan

bahwa dari indikator-indikator variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,339) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi.

T

a	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
b	X2.1	0,736	0,339	Valid
e	X2.2	0,796	0,339	Valid
l	X2.3	0,821	0,339	Valid
	X2.4	0,796	0,339	Valid
4	X2.5	0,750	0,339	Valid
.	X2.6	0,773	0,339	Valid
	X2.7	0,695	0,339	Valid
9	X2.8	0,687	0,339	Valid

Hasil Uji Validitas (X2)

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan bahwa dari indikator-indikator variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,339) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,782	0,339	Valid
Y.2	0,578	0,339	Valid
Y.3	0,742	0,339	Valid
Y.4	0,877	0,339	Valid

Y.5	0,820	0,339	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa dari indikator-indikator variabel semangat kerja yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (0,339) sehingga hal ini bisa dikatakan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Suatu kuesioner akan reliabel jika jawaban pertanyaan atau pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Koefisien reliabilitas dapat diketahui dari besarnya koefisien *alpha cronbach* (α). Dimana suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *alpha cronbach* (α) > 0,60. Sebaliknya, jika nilai *alpha cronbach* (α) < 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan tidak reliabel.

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,781	0,60	Reliabel
X2	0,888	0,60	Reliabel
Y	0,821	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.11 diatas dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel yang didapatkan $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator penelitian dikatakan reliabel dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah didalam suatu model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui sebaran sebuah data dapat dikatakan normal dapat dilakukan dengan uji metode kolmogorov-smirnov. Dan untuk mendeteksi data dikatakan normal atau tidak, yaitu: Apakah nilai signifikan lebih besar dari 5% maka distribusi adalah normal. Dan apabila nilai signifikan kurang 5% maka distribusi adalah tidak normal.

Tabel
Hasil Uji
Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,19946801
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,075
	Negative	-,122
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

4. 12

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.12 diatas diketahui nilai asymp sig yang diperoleh pada uji normalitas adalah sebesar 0,200. Dari hasil uji normalitas tersebut diketahui nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat melalui besarnya nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas multikolinearitas. Dan apabila nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 10 maka bisa dikatakan telah terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	0,867	1,153	Tidak terjadi gejala Multikolinearitas
X2	0,867	1,153	Tidak terjadi gejala Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Dari tabel 4.13 diatas pada bagian “*Collinearity Statistics*” dilihat bahwa nilai *tolerance* untuk variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah $0,867 > 0,10$. Sementara, nilai VIF untuk variabel

motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) $1,153 < 10,00$. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi kasus ketidaksamaan variasi dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila nilai residualnya bersifat tetap maka dikatakan homoskedastisitas, dan apabila nilai residualnya berbeda maka heteroskedastisitas. Metode uji dilakukan dengan uji glejser. Berikut hasil dari uji glejser dalam penelitian ini:

Tabel 4. 14 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,484	2,423		3,089	,004
	Motivasi	-,179	,136	-,230	-1,312	,199
	Lingkungan Kerja	-,088	,057	-,269	-1,530	,136

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas dinyatakan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel motivasi (X1) adalah 0,199 dan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah 0,136. Dari hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.



5. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Teknik analisis regresi linear berganda merupakan model regresi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,899	3,911		,997	,326
	Motivasi	,715	,220	,482	3,245	,003
	Lingkungan Kerja	,173	,093	,277	1,862	,072

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Bersumber pada tabel 4.15 diatas, maka persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,899 + 0,715.X1 + 0,173.X2 + e$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta (α) adalah 3,899 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 3,899.

2) Nilai koefisien Motivasi (X1) sebesar 0,715. Hal ini menandakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja. Jika motivasi naik satu satuan, maka akan menaikkan semangat kerja guru sebesar 0,715.

3) Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,173. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap semangat kerja. Jika lingkungan kerja naik satu satuan maka akan menaikkan semangat kerja guru sebesar 0,173.

b. Uji t (Parsial)

Uji t adalah cara melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel motivasi dan lingkungan kerja (*independent*) secara individual terhadap variabel semangat kerja (*dependent*). Adapun hasil analisis uji t yang didapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Hasil Analisis Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,899	3,911		,997	,326
	Motivasi	,715	,220	,482	3,245	,003
	Lingkungan Kerja	,173	,093	,277	1,862	,072

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Rumus untuk mencari nilai t tabel:

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2; 34-2-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025;31)$$

Maka $t \text{ tabel} =$ angka 0,025;31 ini kemudian ditemukan nilai $t \text{ tabel}$ sebesar 2,040.

1) Uji t Parsial Motivasi (X1)

H1 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.

Berdasarkan tabel 4.16 *output SPSS coefficients* diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel motivasi (X1) adalah $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,245 > t \text{ tabel } 2,040$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang berarti motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran (Y).

2) Uji t Parsial Lingkungan Kerja (X2)

H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.

Berdasarkan tabel 4.16 *output SPSS coefficients* diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) variabel lingkungan kerja (X2) adalah $0,072 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,862 < t \text{ tabel } 2,040$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak yang berarti lingkungan kerja (X2) tidak

berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran (Y).



c. Uji F (Simultan)

Secara simultan, uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat semangat kerja (Y).

Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,298	2	54,649	10,612	,000 ^b
	Residual	159,643	31	5,150		
	Total	268,941	33			
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi						

Tabel 4. 17 Hasil Analisis Uji F

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Rumus untuk mencari F tabel:

F tabel : (k; n-k)

F tabel : (2; 34-2)

F tabel : (2; 32)

Maka F tabel = angka 2;32 ini kemudian ditemukan nilai F tabel sebesar 3,29.

H3 : Diduga motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.

Berdasarkan tabel 4.17 *output* SPSS diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $10,612 > F$ tabel 3,29. Sehingga dapat diputuskan bahwa H3 diterima yang berarti variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Nilai R^2 yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel-variabel sangat terbatas.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,637 ^a	,406	,368	2,269
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi				

Sumber: Output SPSS 25 (Peneliti, 2023)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,406. Nilai R Square 0,406 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R” yaitu $0,637 \times 0,637 = 0,406$. Besarnya angka koefisien determinasi adalah 0,406 atau sama dengan 40,6%. Angka tersebut berarti bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Semangat Kerja (Y) sebesar

40,6%. Sedangkan sisanya ($100\% - 40,6\% = 59,4\%$) semangat kerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti *Job Security*, Kepemimpinan yang baik, Kompensasi, Gaji, Imbalan (Busro, 2018).

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran. Berikut adalah pembahasan dari hasil analisis dalam penelitian ini:

1. Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial didapatkan jawaban jika nilai signifikansi variabel motivasi (X_1) $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,245 > t$ tabel $2,040$. Dengan demikian hipotesis pertama diterima, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator variabel motivasi yang terdiri dari *needs for achievement*, *needs for power*, *needs for affiliation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran. Dari ketiga indikator motivasi yang memiliki rata-rata terendah adalah indikator *needs for achievement* dengan nilai rata-rata sebesar $4,31$. *Needs for achievement* yang dimaksud disini adalah Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting

Kenjeran perlu untuk mendukung dan memberi kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri seperti memberi kesempatan bagi guru untuk pendidikan, pelatihan, berprestasi dan berkompetisi dari sekolah. Sedangkan indikator yang memiliki rata-rata tertinggi adalah *need for power* dengan nilai rata-rata sebesar 4,44. *Needs for power* yang dimaksud disini adalah Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran harus mendukung dan memberi kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri seperti memberi kesempatan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang karir yang lebih tinggi, seperti tugasnya di *rolling* menjadi seorang pemimpin, bendahara, dan lain-lain.

Motivasi sangat penting, dengan adanya kemangkiran yang terjadi di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran supaya tidak terjadi kemangkiran harus dilakukan *reward* dan *punishment* jika guru rajin alangkah baiknya diberi penghargaan, jika terus terjadi kemangkiran alangkah baiknya guru mendapat teguran dan sanksi, untuk meningkatkan motivasi pihak Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Fatmasari, 2021), (Rahayu, 2017) dan (Cahyani et al, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial didapatkan jawaban jika nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X_2) $0,72 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,862 < t$ tabel $2,040$. Dengan demikian hipotesis kedua ditolak. Jadi, dapat ditarik kesimpulan jika lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih belum bisa memberikan pengaruh yang baik untuk semangat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja diperoleh indikator mean paling kecil dengan pernyataan “Lingkungan kerja di sekolah jauh dari suara bising”. Hal tersebut menunjukkan bahwa beberapa guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran merasa terganggu dengan kebisingan lingkungan kerja sekolah, alangkah lebih baik guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran diberikan ruang guru dengan ukuran yang lebih luas supaya akan lebih memberikan kenyamanan bagi guru. Sedangkan indikator yang memiliki mean tertinggi dengan pernyataan “Lingkungan kerja di sekolah memiliki penerangan yang baik”, yang dimaksud disini adalah Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran perlu untuk menjaga konsistensi penerangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerangan yang baik sangat berguna bagi guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran untuk mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja bukanlah faktor yang mempengaruhi semangat kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hal ini mungkin dapat dijelaskan dari karakteristik pegawai AUM Muhammadiyah bahwa sebagian besar AUM Muhammadiyah berasal dari kader Muhammadiyah, karena sebagai kader Muhammadiyah walaupun kerja di Amal Usaha yang mungkin memiliki keterbatasan lingkungan kerja fisik akan tetapi semangat kerjanya tetap akan terjaga, artinya tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik karena ini bagian dari loyalitas kader terhadap organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator variabel lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik: penerangan/cahaya ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, tata letak ruang, dekorasi ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, fasilitas dan lingkungan kerja non fisik: hubungan dengan pimpinan dan hubungan sesama rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran, artinya dengan kondisi yang seperti ini lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran, hal ini dikarenakan guru memiliki komitmen. Lingkungan kerja di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran menunjukkan keterbatasan yang ada dikarenakan sarana dan

prasarana yang kurang memadai, akan tetapi para guru tetap mengerjakan tugas sesuai dengan komitmen yang dimiliki.

Guru di Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran memiliki alternatif lain perihal lingkungan kerja yang kurang memadai. Meskipun jarak antar meja dan kursi saling berdekatan dan letak ruang guru dan ruang kepala sekolah menjadi satu akan tetapi guru bisa mengerjakan tugas yang diberikan di ruangan lain. Guru memiliki alternatif lain untuk melaksanakan tugasnya dengan fasilitas yang dimiliki secara pribadi, sehingga meskipun lingkungan kerja yang ada kurang memadai, tidak mempengaruhi semangat kerja, dikarenakan adanya alternatif-alternatif yang ada.

Akan tetapi, berbeda lokasi berbeda pula hasil yang didapat, sehingga tidak semua lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja. Penelitian ini selaras dengan penelitian dari (Rozi Fahrul, 2021) bahwa lingkungan kerja bernilai negatif terhadap semangat kerja (tidak memiliki pengaruh signifikan). Kemudian penelitian dari (Rahmana *et al*, 2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja. Masih banyak yang dapat mempengaruhi peningkatan semangat kerja selain dengan lingkungan kerja.

3. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, didapatkan jawaban jika nilai signifikansi variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) $0,000 < 0,05$ dan $F \text{ hitung } 10,612 > F \text{ tabel } 3,29$. Dengan demikian

hipotesis ketiga diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran. Artinya variasi nilai semangat kerja 40,6% ditentukan oleh faktor motivasi serta lingkungan kerja. Sisanya sebesar 59,4% semangat kerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini misalnya Job Security, Kepemimpinan yang baik, Kompensasi, Gaji, Imbalan (Busro, 2018). Hal tersebut berarti jika motivasi dan lingkungan kerja ditingkatkan maka semangat kerja guru Komplek Perguruan Muhammadiyah Ranting Kenjeran akan meningkat.

Hasil ini sesuai dengan pendapat (Sari *et al*, 2022), (Merdikaningrum, 2016) dan (Nurdi, 2021) bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja.