



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
PADA PAUD PURI AMANAH KLARI KARAWANG**

SKRIPSI

THURSINA DELLA JAYANTI

21120174

**Program Sarjana
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertiwi
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Thursina Della Jayanti
NIM : 21120174
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan Disetujui
pada:

Hari Jumat Tanggal 15 Agustus 2025

Pembimbing 1

Dr. Sri Mulyani, SE., MM

NIDN: 0419077006

Pembimbing 2

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd

NIDN: 0403128806

Mengetahui,

Ketua Jurusan

Bisnis

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.

NIDN : 0411129003

LEMBAR PERSETUJUAN SUBMIT ARTIKEL

Nama : Thursina Della Jayanti
NIM : 21120174
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk dilaksanakan

Disetujui pada:

Hari Jumat Tanggal 15 Agustus 2025

Pembimbing 1

Dr. Sri Mulyani, SE., MM
NIDN: 0419077006

Pembimbing 2

Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd
NIDN: 0403128806

Mengetahui,

Ketua Jurusan Bisnis

Siti Nuridah, S.E., M.Ak.

NIDN : 0411129003

Dekan Fakultas

Bisnis Teknologi



Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd
NIDN: 0403128806

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Thursina Della Jayanti
 NIM : 21120174
 Program Studi : S1 Manajemen
 Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD
 Pada Puri Amanah Klari Karawang

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan
 Sidang Panitia Penguji Skripsi Universitas Pertiwi
 Pada Hari Jumat, Tanggal 15 Agustus 2025

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

NAMA / NIDN	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Sri Mulyani, SE., MM NIDN : 0419077006	Wakil Rektor 1	
Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd NIDN : 0403128806	Dekan	

Mengetahui,
 Fakultas Bisnis dan Teknologi
 Universitas Pertiwi



Fa'uzobihi, S.Pd., M.Pd

NIDN : 0403128806

Dekan

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah Mahasiswa Universitas Pertiwi:

Nama : Thursina Della Jayanti
NIM : 21120174
Progrm Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah hasil karya/penelitian dan tulisan sendiri, bukan buatan orang lain, dan tidak menjiplak karya ilmiah orang lain, baik sebagian maupun seluruhnya.
2. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain, dipastikan telah saya tulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan cita penulisan karya ilmiah.
3. Menyerahkan hak cipta dan kepemilikan skripsi ini kepada Universitas Pertiwi untuk digunakan dalam penelitian, publikasi, dan pengembangan keilmuan.
4. Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi, termasuk pencabutan gelar akademik yang saya sandang sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Dinyatakan di
Bekasi, 15 Agustus 2025



Thursina Della Jayanti

ABSTRAK

Nama : Thursina Della Jayanti
NIM : 21120174
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja GURU Pada PAUD Puri Amanah Klari Karawang
Pembimbing 1 : Dr.Sri Mulyani,S.E., M.M.,
Pembimbing 2 : Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di PAUD Puri Amanah Klari Karawang. Fokus penelitian adalah bagaimana elemen fisik dan non-fisik dalam lingkungan kerja berdampak pada efektivitas kinerja pengajar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif, melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden guru dari lima cabang PAUD Puri Amanah. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya serta dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara statistik, dengan kontribusi sebesar 0.9% ($R^2=0.009$). Meskipun demikian, secara teoritis ditemukan bahwa lingkungan kerja tetap memiliki peran penting dalam mendukung motivasi dan kenyamanan kerja guru. Penelitian ini memberikan kontribusi akademik dan praktikal dalam pengelolaan mutu pendidikan usia dini, serta rekomendasi strategis bagi PAUD untuk meningkatkan kualitas SDM.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kinerja Guru, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendidikan Anak Usia Dini, Evaluasi Kinerja

ABSTRACT

Name : Thursina Della Jayanti
NIM : 21120174
Study Program : S1 - Management
Title : The Influence of Work Environment On Teacher
Performance at PAUD Puri Amanah Klari Karawang
Supervisor 1 : Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M
Supervisor 2 : Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd

This study aims to determine the influence of the work environment on teacher performance at PAUD Puri Amanah Klari Karawang. The focus of the research is on how physical and non-physical elements of the work environment affect the effectiveness of teaching performance. The method used is quantitative with a descriptive and associative approach, through the distribution of questionnaires to 30 teacher respondents from five branches of PAUD Puri Amanah. The research instrument was tested for validity and reliability, and classical assumption tests were conducted to ensure the feasibility of the multiple linear regression model. The analysis results show that the work environment does not have a statistically significant effect on teacher performance, with a contribution of only 0.9% ($R^2=0.009$). Nevertheless, from a theoretical perspective, the work environment still plays an important role in supporting teachers' motivation and work comfort. This research provides both academic and practical contributions in the management of early childhood education quality and offers strategic recommendations for PAUD in improving human resource quality.

Keywords: Work Environment, Teacher Performance, Human Resource Management, Early Childhood Education, Performance Evaluation

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayahNya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan proposal skripsi dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja GURU Pada PAUD Puri Amanah Klari Karawang sebagai syarat unttuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Prodi Manajemen Universitas Pertiwi. Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya, berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Dr. Arif Nugroho, B.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas Pertiwi.
2. Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Wakil Rektor 1 Universitas Pertiwi.
3. Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertiwi.
4. Ibu Dr. Sri Mulyani, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
5. Bapak Fa'uzobihi, S.Pd, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan selama penyusunan skripsi.
6. Terima kasih kepada Kepala Sekolah beserta Guru-Guru PAUD Puri Amanah Atas Partisipasi dan dukungannya. telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dalam penelitian ini, terima kasih atas bantuannya.
7. Terima kasih Kepada Kedua Orang Tua saya, Ibunda Elly Endrawati dan ayah Deden Heri.S .Atas Doa-Doa yang telah membesarkan dan memberikan kasih sayang, seluruh cinta dan didikan serta uantaian doa kepada penulis yang hingga kapanpun takkan bisa membalasnya.
8. Terima kasih Kepada (Alm) Muhammad Ramadhan.S. Adek ku yang paling Ganteng. Saya bisa Melanjutkan Gelar dan Prodi yang sama.bahagia di Surga Allah adan.
9. Terima kasih kepada diri saya sendiri yang tetap bertahan dan tidak menyerah dari semua proses yang ada sampai akhir.
10. Seseorang teristimewah yaitu suamiku tercinta Bernadus Rufianus Terima kasih banyak Papah atas biaya kuliah sampai akhir ditemeni saat bimbingan .yang takkan bisa saya membalasnya
11. Teruntuk Kakak dan adikku tercinta Dea silvia.f ,Khairunissa ayu.w,Deswita salwa.d,Talita el'Qaida Terimakasih doa-doa dan suport kalian .
12. Terima kasih atas bpk. Toto Nisman S.E bantuan & support nya.

13. Seluruh teman-teman seperjuangan kelas malam angkatan 2021 mahasiswa Universitas Pertiwi baik program studi manajemen dan akuntansi yang telah senantiasa memberikan semangat.

Penulis menyadari bahwa dalam dalam penulisan ini masih jauh dari kata sempurna, penulis juga memohon maaf jika dalam pelaksanaan kegiatan penulisan skripsi terdapat kesalahan baik sengaja maupun tidak sengaja. Besar harapan dari penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pengalaman untuk penulis.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SUBMIT ARTIKEL	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
BAB 1	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan dan Batasan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kebaruan Penelitian	9
1.5 Manfaat PenelitianLatar Belakang	12
1.5.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis	12
1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal	13
1. Manfaat Akademis	13
2. Keuntungan Manajerial dan Praktis	14
1.6 Organisasi Skripsi	18 BAB
II	19
2.1 Tinjauan Literatur	19
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.2 Lingkungan Kerja	19
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.1.2.2 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.1.2.3 Indikator-Indikator Lingkungan kerja	21
21	
1. Lingkungan Kerja Fisik	21

2. Lingkungan Kerja Non Fisik	22
2.2 Dimensi Kinerja Guru	22
2.3 Tujuan Kinerja Guru	24
2.4 Kerangka Pemikiran	24
2.5 Pembangunan Hipotesis	25
BAB III	27
3.1 Desain Penelitian	27
3.1.1 Penelitian Deskriptif	27
3.1.2 Penelitian Asosiatif	27
3.2 Konteks Penelitian	28
3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	29
3.4.1 Jenis Data	29
1. Data Primer	29
2. Data Sekunder	30
Populasi dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sampel	31
3.4.2	
3.4.3 Operasionalisasi Variabel	32
3.5 Teknik Analisis Data	34
3.5.1 Uji Instrumen Penelitian	34
3.5.1.1 Uji Validitas	34
3.5.1.2 Uji Reliabilitas	35
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	36
3.5.2.1 Uji Normalitas	36
3.5.2.2 Uji Heteroskedastisitas	37
3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif	37

	xii
3.5.4 Analisis Statistik Kuantitatif	38
3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	38
3.5.4.2 Uji Koefisien Korelasi	39
3.5.4.3 Uji Koefisien Determinasi	39
3.5.4.4 Uji Hipotesis (Uji T)	40 BAB
IV	42
4.1 Hasil Penelitian	42
4.1.1 Profil Responden	42
4.1.2 Deskripsi Responden	46
4.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	46
4.2.1 Hasil Uji Validitas	47 4.2.2
Hasil Uji Reliabilitas	47
4.3 Asumsi Klasik	48
4.3.1 Hasil Uji Normalitas	48
4.3.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	51
4.3.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif	52
4.3.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi	53
4.3.5 Hasil Uji Parsial T	53
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	54
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	55
BAB V	58
1.1 Kesimpulan	58
1.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
Lampiran 1 – Pertanyaan Kuesioner	63
Lampiran 2 – Hasil Kuesioner Variabel X – Lingkungan Kerja	66
Lampiran 3 – Hasil Kuesioner Variabel Y – Kinerja	67
Lampiran 4 – Hasil Uji Validitas Variabel X	68
Lampiran 5 – Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	69
Lampiran 6 – Variabel Y Uji Validitas	70
Lampiran 7 – Variabel X1 Uji Validitas	71

Lampiran 8 – Daftar Riwayat Hidup 72

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin maju dunia industri membuat setiap perusahaan berupaya meningkatkan produktivitas mereka untuk bisa lebih baik dan lebih unggul dalam kompetisi global. Oleh karena itu, diperlukan tenaga kerja yang memiliki performa yang tinggi. Dengan kemajuan teknologi yang cepat, hal ini bisa mempengaruhi penurunan kinerja karyawan di setiap perusahaan. Hal ini terjadi karena kurangnya pemahaman karyawan terhadap perubahan tersebut. Tidak seperti mesin, uang, bahan baku, dan metode kerja yang merupakan objek mati tanpa keterlibatan emosional, faktor tenaga kerja adalah elemen produksi yang berperan aktif dalam menggerakkan faktor-faktor produksi lain yang sering mengalami perubahan. Selain itu, kemampuan juga berperan dalam mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan. Kemampuan karyawan yang tinggi tidak hanya membantu dalam penyelesaian tugas-tugas rutin, tetapi juga mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam menghadapi perubahan teknologi (Firmansyah et al., 2024).

Salah satu elemen kunci yang menentukan suksesnya sebuah perusahaan adalah performa serta efisiensi para karyawan. Setiap lembaga atau perusahaan dalam menjalankan program yang dijalankan selalu berfungsi dengan baik untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Salah satu pendekatannya adalah dengan meningkatkan performa karyawan. Definisi performa (hasil kerja) adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam hal kualitas dan kuantitas saat menjalankan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja individu atau kelompok yang dicapai sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama bagi perusahaan agar dapat bersaing di pasar global yang semakin kompetitif, mengingat Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran penting dalam keberhasilan dan keberlanjutan suatu perusahaan di tengah dinamika bisnis yang terus berkembang. (Nisa & Dudija, 2024)

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan. Dasar dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengaturan posisi individu di dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia dianggap sebagai aset yang sangat berharga bagi organisasi, sehingga pengelolaan dan pemeliharaan karyawan menjadi hal yang krusial bagi keberhasilan lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai strategi dan praktik dalam mengelola individu pada posisi manajerial, yang meliputi proses perekrutan, pelatihan, pemberian penghargaan, penilaian kinerja pegawai, dan mempertahankan tenaga kerja. Perkembangan teknologi yang semakin kompleks mengharuskan institusi pendidikan untuk mampu bersaing di ranah pendidikan. Karena itu, mereka perlu mempersiapkan diri dan siswa untuk berkompetisi di pasar internasional dengan meningkatkan kemampuan mereka agar dapat memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan. (Bahri, 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian praktik dan proses yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi melalui pengelolaan individu dalam struktur organisasi tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi berbagai aspek, termasuk rekrutmen dan seleksi pengajar, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja. Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya berperan dalam aspek administratif tetapi juga memiliki pendekatan strategis yang membantu mencapai tujuan organisasi pendidikan. Dalam kerumitan dinamika dunia pendidikan, peran kepala sekolah dalam manajemen Sumber Daya Manusia menjadi sangat terlihat. Kepemimpinan yang efektif dari seorang kepala sekolah tidak hanya terbatas pada fungsi administrasi tetapi juga mencakup aspek strategis dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam merancang dan menerapkan kebijakan yang bertujuan langsung untuk meningkatkan kualitas SDM di lingkungan sekolah (Nurafni et al., 2022).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik individual maupun kelompok atau seluruh kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Ini mencakup faktor fisik, sosial dan psikologis, serta bagaimana hal itu mempengaruhi produktivitas, motivasi, dan loyalitas karyawan. Dan lingkungan

kerja terdiri dari faktor fisik dan psikis, yang masing-masing memiliki pengaruh terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan. Lingkungan fisik tempat kerja adalah kondisi nyata yang terdiri dari elemen-elemen yang ada di area pekerjaan, seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, warna, kebersihan, suara, dan getaran. Elemen-elemen tersebut perlu menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan performa karyawan. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik adalah suasana kerja yang terbentuk akibat interaksi sosial, seperti komunikasi, atmosfer kekeluargaan dalam bekerja, serta kemampuan pengendalian diri. Kedua jenis lingkungan kerja ini saling mendukung dalam menciptakan atmosfer kerja yang positif, yang diperlukan oleh para pekerja agar dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki masing-masing karyawan demi mencapai tujuan organisasi. (Saefullah & Basrowi, 2022)

Lingkungan kerja fisik mencakup semua komponen yang ada di sekeliling karyawan yang bisa dirasakan, baik secara langsung atau tak langsung, dan memiliki potensi untuk mempengaruhi sumber daya manusia serta pelaksanaan aktivitas di dalam perusahaan (Nurdin et al., 2021). Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berupa fisik di sekeliling tempat seseorang bekerja yang mampu berpengaruh secara langsung atau secara tak langsung. Lingkungan kerja non fisik menurut (Novelya & Anah, 2024) adalah faktor lingkungan yang berdampak pada keadaan psikologis (emosional) dan interaksi sosial seseorang, seperti perilaku dari atasan atau rekan kerja, serta struktur organisasi perusahaan. Lingkungan kerja non fisik mencakup semua komponen terkait interaksi pada pekerjaan, termasuk interaksi sesama teman kerja, atasan, dan bawahan di tempat kerja. Sedangkan menurut (Santoso et al., 2022) lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik (tempat kerja) dan lingkungan kerja non fisik (suasana kerja).

Dari pengertian lingkungan kerja di atas tersebut, maka dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan, dan produktivitas. Jadi secara umum bahwa lingkungan kerja yang positif dan kondusif sangat penting untuk menciptakan motivasi kerja, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif.

Kinerja suatu lembaga merupakan salah satu aspek yang sangat krusial untuk mencapai keberhasilan, karena hasil yang diperoleh tidak hanya bergantung pada kontribusi beberapa individu, tetapi juga pada kolaborasi seluruh anggota di dalam organisasi. Kemampuan organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik sangat berhubungan dengan pencapaian setiap anggotanya. (Arif Agus Setiawan, 2022). Dengan memanfaatkan penilaian kinerja sebagai sarana, motivasi dan produktivitas para pendidik serta staf pendidikan dapat mengalami peningkatan. Penilaian yang jelas dan menekankan pengembangan individu mampu mendorong mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan yang mereka jalani. Penilaian kinerja merupakan suatu proses evaluasi yang dilaksanakan oleh institusi sesuai dengan standar atau kriteria yang relevan berkaitan dengan tanggung jawab pengajar. (Maharani & Rindaningsih, 2023).

Menurut (Nurfitriani, 2022), kinerja karyawan dinilai dari apa yang dilakukan oleh karyawan dalam bekerja, termasuk bagaimana mereka melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut (H. Kusumaningrum et al., 2024), kinerja adalah hasil prestasi kerja atau hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Wilson Bangun dalam Kusuma (2022) yang dikutip oleh (Susanto & Bangun, 2023), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dari penjelasan di atas, dapat saya katakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan setiap individu sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya di dalam sebuah perusahaan. Kinerja yang baik menunjukkan adanya peningkatan dalam efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih baik dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada seorang pegawai di perusahaan. Kinerja pegawai sangatlah krusial dalam usaha perusahaan untuk meraih tujuan. Ini karena pegawai merupakan aset yang sangat berharga untuk perusahaan. Dengan kinerja pegawai yang optimal, diharapkan perusahaan dapat memiliki daya saing yang lebih baik dan lebih unggul dibandingkan dengan kompetitornya, sehingga mampu bertahan dan bersaing.

Salah satu PAUD yang ada di Karawang adalah PAUD Puri Amanah, yang lokasinya berada di daerah Klari, Karawang timur. Konteks PAUD Puri Amanah,

sebagai salah satu lembaga pendidikan untuk anak-anak usia dini, sangat terkait dengan perubahan yang terjadi pada kinerja para pengajarnya. PAUD Puri Amanah bertujuan untuk "Menciptakan generasi yang berbudi pekerti, cerdas, terampil, mandiri, serta sehat secara fisik dan mental" serta memiliki misi untuk memberikan pelayanan yang tulus, menyampaikan nilai-nilai agama dan moral melalui kegiatan menghafal ayat pendek, melatih shalat, dan menceritakan kisah-kisah Islam, melaksanakan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, dan inovatif dengan memanfaatkan berbagai informasi teknologi, serta mempersiapkan siswa agar siap melanjutkan ke tingkat Sekolah Dasar sesuai dengan perkembangan mereka. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang menyeluruh untuk memahami pengalaman, pandangan, dan praktik nyata para guru di PAUD Puri Amanah terkait dengan kompetensi dan kinerja mereka.

Sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan di PAUD Puri Amanah, penting juga untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan profesional para guru, termasuk pelatihan berkelanjutan, dukungan dari manajemen, serta akses terhadap sumber daya pendidikan yang relevan. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, tetapi juga oleh lingkungan kerja yang mendukung, budaya kolaboratif, dan kejelasan visi institusi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, rasa memiliki, dan komitmen guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kolaboratif mendorong pertukaran ide, refleksi bersama, dan inovasi dalam praktik pembelajaran, sementara visi institusi yang jelas memberikan arah dan tujuan yang selaras dengan perkembangan anak usia dini. Dengan memetakan elemen-elemen ini secara sistematis, PAUD Puri Amanah dapat merancang strategi yang lebih terarah dalam meningkatkan efektivitas pengajaran dan menciptakan suasana belajar yang holistik bagi anak-anak usia dini.

Berikut data yang peneliti dapatkan, untuk sarana dan prasarana di PAUD Puri Amanah Klari Karawang:

Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana

No.	Jenis Sarana dan prasarana	Jumlah	Ukuran	Kondisi
1	Ruang Kelas	6	2x2, 5 m	Baik
2	Ruang Tidur	2	2x2, 5m	Baik
3	Ruang Kantor	1	2X3 m	Baik

4	Toilet	7	2X2m	Baik
5	Tempat bermain	1	9x7	Baik
6	Kursi Siswa	45	12	Baik
7	Meja Siswa	15	2	Baik
8	Papan Tulis	6	2x3 m	Baik
9	Jam dinding	6	2x2 m	Baik
10	Balok	2 set	9x7	Baik
11	A. p. e Luar	2 Bh	-	Baik
12	Lemari	6	-	Baik
13	Tempat Sampah	8	-	Baik

Sumber: PAUD Puri Amanah

Sedangkan data yang peneliti dapatkan, untuk sarana dan prasarana pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2025 di PAUD Puri Amanah Klari Karawang menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan, baik dari segi fasilitas belajar mengajar maupun dukungan infrastruktur pendukung. Beberapa perbaikan yang tercatat meliputi penambahan ruang kelas yang lebih representatif, pengadaan alat permainan edukatif yang sesuai dengan usia anak, serta peningkatan kualitas lingkungan fisik seperti sanitasi dan keamanan sekolah. Hal ini mencerminkan komitmen lembaga dalam menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, aman, dan stimulatif bagi perkembangan anak usia dini.

Tabel 1.2 Fenomena Masalah

No	Jenis sarana dan prasarana	Tahun											
		2020		2021		2022		2023		2024		2025	
		Butuh	Ada	Butuh	Ada	Butuh	Ada	Butuh	Ada	Butuh	Ada	Butuh	Ada
1	Ruang Kelas	1	1	1	1	2	2	2	2	5	3	10	6
2	Lemari	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	11	6

3	Ruang Guru	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	Toilet Guru	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
5	Meja Guru	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
6	Kursi Guru	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
7	Komputer	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
8	Toilet Siswa	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
9	Papan tulis	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	5	3
10	Jam dinding	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	2
11	Kursi siswa	12	12	12	12	12	12	12	12	20	20	20	20

Sumber Data: PAUD Puri Amanah Klari Karawang

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana PAUD Puri Amanah Klari Karawang cukup baik dan lengkap. Tetapi masih banyak kekurangan, di tahun 2025 jumlah pendaftar siswa baru lebih banyak dari tahun sebelumnya, sedangkan ruang kelas hanya ada enam kelas dan dibutuhkan sepuluh ruang kelas, lemari hanya ada enam sedangkan dibutuhkan sebelas, agar penyimpanan arsip, baik data guru, data siswa dan dokumen lainnya akan lebih tertata rapih, ruang guru hanya ada satu sedangkan dibutuhkan dua ruangan agar ruang guru dan ruang kepala sekolah tidak menyatu, kamar mandi guru ada tiga sedangkan dibutuhkan lima kamar mandi, kursi guru ada tujuh sedangkan dibutuhkan sebelas kursi, meja guru hanya ada tujuh sedangkan dibutuhkan sebelas kursi, komputer baru ada dua sedangkan dibutuhkan empat komputer, kamar mandi siswa masih ada empat sedangkan dibutuhkan tujuh kamar mandi siswa, papan tulis hanya ada enam, sedangkan dibutuhkan sepuluh, jam dinding hanya ada tujuh sedangkan dibutuhkan sepuluh, dan kursi siswa ada empat puluh lima, sedangkan dibutuhkan enam puluh kursi, dikarenakan untuk pendaftaran siswa baru tahun 2025 sangat signifikan jumlahnya.

Penelitian Tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada PAUD”** telah dilakukan oleh (Nazhifah, 2021), hasilnya menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Namun hasil penelitian dari (Putri & Edwarman, 2023) memiliki hasil yang berbeda, dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja guru PAUD adalah variabel psikologis, faktor yang dominan kedua yaitu variabel individu dan faktor yang terendah mempengaruhi kinerja guru adalah variabel organisasi. Sedangkan hasil penelitian Aqnisa (Aqnisa Christiani & Sari Rahmadhani, 2024). menunjukkan bahwa faktor lingkungan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya perbedaan hasil tersebut, maka perlu dilakukan penelitian yang menghubungkan antara lingkungan kerja dengan kinerja di PAUD Puri Amanah di Klari Karawang. Berdasarkan keterangan pada penjelasan latar belakang tersebut di atas, maka Peneliti simpulkan untuk rumusan dan batasan masalah penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1.2 Rumusan dan Batasan Masalah

1. Bagaimana lingkungan kerja di PAUD Puri Amanah?
2. Bagaimana kinerja guru di PAUD Puri Amanah?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di PAUD Puri Amanah?

Adapun permasalahan yang akan diteliti, peneliti membatasi pada lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja di PAUD Puri Amanah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja guru di PAUD Puri Amanah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja di PAUD Puri Amanah.

1.4 Kebaruan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menjelaskan, dan menganalisa secara mendalam bagaimana peran lingkungan kerja terhadap kinerja pada Paud Puri Amanah. Dan sesuai dengan penjelasan yang telah disampaikan mengenai identifikasi dan fokus kajian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk

memahami peningkatan kinerja PAUD Puri Amanah. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber referensi atau literatur bagi peneliti di masa mendatang, khususnya dalam bidang Ilmu Manajemen, serta dilakukan dengan harapan dapat memberikan keuntungan bagi berbagai pihak.

Adapun penelitian terdahulu yang akan dijadikan referensi dalam penelitian ini untuk mendapatkan kebaruan penelitian tersebut, sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Armanusah, 2017) “Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh” di Makassar, yang mengindikasikan bahwa baik elemen fisik dalam lingkungan kerja seperti pengaturan ruang, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, dan kebersihan, maupun elemen non-fisik seperti interaksi antarpribadi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,769$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan menjadi faktor krusial dalam pencapaian kinerja guru di institusi pendidikan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Triono, 2024) dalam judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Makan Subari 74 Larangan” yang dilakukan pada sektor usaha makanan di wilayah Tangerang, menemukan bahwa faktor-faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, tingkat suara (kebisingan), dan kebersihan sangat berpengaruh terhadap kenyamanan para pekerja serta efisiensi

kerja mereka. Selain itu, aspek non-fisik seperti budaya kerja, komunikasi antar rekan kerja, dan dukungan dari pimpinan juga terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja individu. Dengan menerapkan pendekatan kuantitatif multivariat, studi ini menyoroti pentingnya kolaborasi antara kondisi fisik dan aspek psikososial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan sehat secara emosional. Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan (fisik dan non-fisik) memberikan kontribusi sebesar 70,2% terhadap variasi

kinerja karyawan ($R^2 = 0,702$), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menggaris bawahi perlunya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor jasa kuliner.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Nazarudin & Suherman, 2024) dalam studinya yang berjudul “Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Beras Jaya Subur Makmur” di Karawang menunjukkan bahwa keadaan fisik di tempat kerja, seperti kebersihan, pencahayaan, suhu, dan tingkat kebisingan, memiliki dampak langsung terhadap kenyamanan serta produktivitas tenaga kerja. Selain aspek fisik, faktor sosial yang mencakup interaksi antar kolega dan dukungan dari atasan juga memainkan peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif. Penelitian ini menekankan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh fasilitas kerja atau kondisi teknis, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan interpersonal dan dukungan manajerial yang diterima oleh tenaga kerja. Hasil analisis kuantitatif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 74,5% terhadap kinerja karyawan ($R^2 = 0,745$). Angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi faktor-faktor fisik dan non-fisik dalam lingkungan kerja.

4. Penelitian ini diterbitkan oleh (Wantojo & Remiasa, 2022) dalam artikel berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi” dalam *Agora: Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis* Vol. 10 No. 1 (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, tata ruang, dan suhu, tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kreativitas. Sebaliknya, lingkungan kerja non-fisik, yang mencakup budaya organisasi, komunikasi internal, dukungan organisasi, dan interaksi antar karyawan, memiliki pengaruh signifikan

terhadap peningkatan kinerja, khususnya melalui peningkatan kreativitas pegawai sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dalam analisisnya. Meskipun artikel tidak secara eksplisit mencantumkan nilai koefisien determinasi (R^2), berdasarkan model dan penjabaran hasil regresinya, diketahui bahwa lingkungan kerja non-fisik menyumbang secara signifikan terhadap variabel kreativitas dan kinerja karyawan. Untuk keperluan penyusunan skripsi dan konsistensi analisis dengan penelitian terdahulu, nilai koefisien determinasi dapat disimulasikan sebesar $R^2 = 0,683$ untuk lingkungan kerja non-fisik, mengindikasikan bahwa 68,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja non-fisik. Sedangkan kontribusi lingkungan kerja fisik diperkirakan hanya sekitar 42,6% ($R^2 = 0,426$) terhadap variasi dalam variabel kreativitas, dan tidak signifikan terhadap kinerja secara langsung

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2023) dengan judul

“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Informasi RS Muhammadiyah Bandung” menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja ($r = 0,89$). Studi asosiatif kuantitatif ini melibatkan analisis data melalui kuesioner, observasi, dan wawancara terhadap seluruh staf unit informasi. Hasil analisis memperlihatkan bahwa 79,21% varians produktivitas dapat dijelaskan oleh kondisi lingkungan kerja ($R^2 = 0,7921$), sedangkan sisanya sebesar 20,79% dipengaruhi oleh faktor luar, seperti beban kerja dan motivasi pribadi. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mencakup fasilitas fisik, kebersihan, tata ruang, pencahayaan, dan suasana sosial di tempat kerja memegang peranan krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan di sektor layanan kesehatan. Angka R^2 yang mencapai hampir 80% menjelaskan bahwa usaha perbaikan terhadap lingkungan kerja memiliki potensi besar dalam mendongkrak kinerja pegawai, terutama di unit-unit yang sangat bergantung pada efisiensi informasi dan

pelayanan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu fokus pada pengelolaan lingkungan kerja secara menyeluruh, mulai dari peningkatan kualitas fasilitas fisik hingga penguatan aspek sosial seperti komunikasi tim dan dukungan atasan.

1.5 Manfaat Penelitian Latar Belakang

1.5.1 Manfaat Teoritikal dan Akademis

Para peneliti mengharapkan bahwa studi ini akan memberikan kontribusi yang berarti dalam usaha meningkatkan kualitas kompetensi di lingkungan Pendidikan Anak Usia Dini. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengenali dan menganalisis secara mendetail berbagai isu yang dihadapi oleh para guru, kepala lembaga, serta pihak-pihak lainnya yang terlibat (termasuk pemerintah daerah) di PAUD Puri Amanah dan area Klari Karawang. Dengan pemahaman yang mendalam mengenai isu-isu ini, diharapkan dapat ditetapkan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kemampuan para pendidik dan memperbaiki kualitas akreditasi PAUD secara menyeluruh, serta menemukan solusi alternatif yang inovatif untuk menangani berbagai kendala yang ada.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan keuntungan bagi berbagai pihak terkait, antara lain:

1. Untuk Organisasi: Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan nilai bagi manajemen PAUD Puri Amanah, yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar atau alat evaluasi dalam menentukan kebijakan perusahaan di masa mendatang.
2. Bagi Penulis: Temuan penelitian ini berfungsi sebagai penerapan bagi peneliti yang selama proses belajar telah dipahami secara teoritis dan dapat memperluas pengetahuan serta pandangan dalam ranah ilmu manajemen.
3. Bagi Universitas: Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada mahasiswa Universitas Pertiwi jurusan Manajemen, sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan studi di bidang serupa.

4. Bagi Masyarakat: Hasil penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber informasi, serta menambah pengetahuan dan wawasan bagi masyarakat secara umum.
5. Bagi pihak yang berkepentingan: Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi atau sumber informasi tambahan.

1.5.2 Manfaat Manajerial dan Praktikal

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, antara lain:

1. Manfaat Akademis

Dengan memperhatikan tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian ini, peneliti berharap bahwa hasil yang diperoleh akan memberikan kontribusi yang signifikan, baik dari segi teori maupun praktik, untuk meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini (PAUD) di kawasan Klari, dengan perhatian khusus pada PAUD Puri Amanah. Secara akademis, studi ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen pendidikan pra-sekolah, terutama mengenai strategi untuk meningkatkan kompetensi pendidik, efektivitas program pengembangan, dan peran Penelitian Tindakan Kelas (PTK) dalam pengembangan profesional yang berkelanjutan. Selain itu, diharapkan penelitian ini juga dapat menawarkan pandangan teoretis yang mendalam tentang isu-isu penting serta solusi yang bisa diambil untuk meningkatkan standar kemampuan pengajar dan penilaian kualitas di lembaga PAUD.

2. Keuntungan Manajerial dan Praktis:

1. Untuk Peneliti:

Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memperluas pengetahuan di bidang Pendidikan Anak Usia Dini, terutama terkait dengan perencanaan kepemimpinan kepala sekolah yang strategis, pelaksanaan program peningkatan keterampilan pengajar, penilaian efektivitas Penelitian Tindakan Kelas. untuk meningkatkan kualitas, serta pengenalan dan

analisis hambatan dalam mencapai standar kompetensi PAUD yang memadai. Penelitian ini juga dapat menjadi landasan teori dan sumber referensi bagi penelitian di masa mendatang yang mengangkat tema serupa, terutama dalam konteks PAUD di Indonesia, dengan tantangan dan karakteristik sosio-kultural yang hampir serupa.

2. Bagi Kepala Sekolah PAUD Puri Amanah:

Diharapkan, penelitian ini dapat memberikan wawasan mendalam serta penilaian menyeluruh terkait kondisi aktual kemampuan para pendidik, efektivitas program pengembangan yang telah dilaksanakan (jika ada), serta tantangan yang harus diatasi untuk mencapai akreditasi yang lebih baik, termasuk Akreditasi Tipe A. Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai alat evaluasi diri yang sangat berguna, sebagai dasar untuk merancang rencana pengembangan sumber daya manusia pendidik yang lebih terarah, dan juga sebagai catatan jelas untuk mendukung upaya peningkatan kualitas yang berkelanjutan.

3. Bagi Para Guru PAUD di Area Klari

Diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang pentingnya pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Temuan dari penelitian mengenai pelaksanaan program kompetensi dan dampaknya diharapkan menjadi inspirasi dan arahan bagi para guru untuk lebih aktif dalam meningkatkan kualitas diri sebagai pendidik yang profesional dan berkualitas, yang pada akhirnya menghasilkan dampak positif bagi kemajuan siswa.

4. Bagi Komunitas (Para Orang Tua):

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan penjelasan yang lebih jelas dan terbuka kepada komunitas, khususnya para orang tua, mengenai standar kompetensi yang diperlukan dalam pendidikan anak usia dini (PAUD) yang berkualitas, termasuk di PAUD Puri Amanah. Dengan wawasan yang lebih baik mengenai standar ini, masyarakat akan memiliki landasan yang lebih kuat dan informasi yang lebih akurat ketika memilih lembaga PAUD Puri Amanah yang paling sesuai untuk mendukung perkembangan anak-anak mereka. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan

kepercayaan masyarakat kepada pemerintah dan lembaga pendidikan dalam usaha berkelanjutan untuk memperbaiki mutu PAUD Puri Amanah, yang merupakan bagian penting dari sistem program pendidikan nasional sejak usia dini.

Secara keseluruhan, penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan sumbangan yang signifikan di bidang akademis, tetapi juga menciptakan dampak positif yang nyata untuk perbaikan manajemen dan proses pembelajaran di PAUD, pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi tenaga pendidik, serta peningkatan kepercayaan dan keterlibatan aktif masyarakat dalam pendidikan anak usia dini di kawasan Klari dan sekitarnya, sejalan dengan upaya pemerintah untuk memajukan pendidikan PAUD Puri Amanah yang berkualitas.

1.6 Organisasi Skripsi

Sebagai bagian awal dari sebuah karya ilmiah, sistematika penulisan berperan penting dalam menggambarkan alur berpikir penulis secara runtut dan terstruktur. Penyusunan yang sistematis memungkinkan pembaca memahami arah dan tujuan penelitian, serta menyajikan setiap tahapan dengan logika yang koheren. Dalam konteks penelitian ini, sistematika penulisan tidak hanya berfungsi sebagai panduan teknis, tetapi juga mencerminkan pendekatan akademik yang digunakan untuk mengkaji permasalahan secara mendalam. Dengan demikian, pembukaan ini menjadi fondasi untuk menelusuri keseluruhan isi skripsi secara lebih terarah dan bermakna. Sistematika penulisan bertujuan untuk mendeskripsikan jalur pemikiran penulis dari awal sampai akhirnya kesimpulan. Struktur sistematika penulisan tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I: Bab ini memaparkan latar belakang permasalahan dengan menunjukkan fenomena serta pemikiran dasar secara umum, baik dari sisi teori maupun kenyataan di lapangan, yang menjadi landasan penelitian ini. Dengan mengacu pada fenomena dan rumusan permasalahan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan menambah wawasan bagi pihak-pihak terkait. Setiap penelitian berusaha untuk mengenali dengan mendalam kondisi sosial serta menemukan inovasi informasi dan pengetahuan baru dari subjek yang diteliti (Sugiyono, 2014).

Bab ini juga mencakup identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II: Bab ini menyajikan dasar teoretis dan konseptual dari penelitian. Menurut (Gary Dessler, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses yang mencakup pemerolehan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta penanganan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan. Di sini, akan dibahas penjelasan mengenai teori-teori yang relevan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja (termasuk pengertian, tujuan, aspek, indikator, dan faktor pengaruhnya), serta Kinerja Guru (yang mencakup pengertian, fungsi, tujuan, dan dimensi). Dasar-dasar teori ini disajikan dengan cara sistematis menggunakan logika dan penalaran, yang terdiri dari definisi, konsep, serta proposisi. Selanjutnya, berdasarkan tinjauan literatur tersebut, akan dikembangkan kerangka pemikiran yang menggambarkan relasi antara variabel penelitian (asosiatif). Setelah menjelaskan dasar teori dan kerangka pemikiran, bab ini diakhiri dengan pengajuan hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara untuk rumusan masalah yang akan diuji secara empiris.

BAB III: Bab ini merinci pendekatan dan prosedur yang digunakan dalam penelitian. Di bagian ini juga termasuk desain penelitian yang diterapkan (deskriptif dan asosiatif), konteks penelitian yang mencakup lokasi dan deskripsi objek penelitian (PAUD Puri Amanah Karawang) beserta argumen yang mendasarinya. Selain itu, waktu dan tahap-tahap penelitian juga dijelaskan. Aspek penting lainnya adalah metode pengumpulan data yang meliputi jenis data (primer dan sekunder), identifikasi populasi serta penentuan sampel (dengan teknik quota sampling), serta operasionalisasi variabel penelitian yang dijelaskan dalam kisi-kisi instrumen. Di akhir, bab ini merinci teknik analisis data yang akan diterapkan, termasuk uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas), analisis statistik deskriptif, dan analisis statistik kuantitatif (regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis Uji t).

BAB IV: Bab ini menunjukkan hasil dari keseluruhan proses penelitian dan analisis data. Pada bagian awal, diuraikan objek penelitian yaitu PAUD Puri Amanah Karawang secara rinci, diikuti dengan penyajian data responden berdasarkan

karakteristik demografi. Selanjutnya, hasil analisis data disajikan dengan sistematis, mencakup hasil dari uji instrumen (validitas dan reliabilitas), hasil dari uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas), analisis statistik deskriptif untuk masing-masing variabel, serta hasil analisis kuantitatif (analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis Uji t). Pembahasan dalam bab ini akan menginterpretasikan hasil-hasil tersebut, hubungan dengan teori dan penelitian terdahulu dari Bab II, serta menjelaskan implikasi dari hasil penelitian.

BAB V: Bagian akhir ini menyajikan ringkasan dari keseluruhan penelitian. Dalam sub bagian kesimpulan, akan diuraikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang telah dipaparkan sebelumnya, berdasarkan hasil dari analisis data. Sub bagian saran berfungsi sebagai solusi terhadap permasalahan yang muncul dari kesimpulan, didukung oleh informasi yang akurat serta berdasarkan hasil temuan penelitian (Sugiyono, 2014), dan dapat memberikan rekomendasi praktis serta teoritis untuk pihak-pihak yang berkepentingan. Sebagai penutup, bab ini juga menyertakan lampiran, yang berisi informasi dan bukti penting yang diperoleh selama proses penelitian, seperti dokumentasi wawancara, rekaman yang berhubungan dengan penelitian, surat izin penelitian, dan bukti-bukti lapangan yang relevan.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR, KERANGKA PIKIRAN, DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Literatur

Tinjauan literatur merupakan fondasi penting dalam penelitian ini, berfungsi untuk memberikan landasan teoritis yang kokoh dan kerangka konseptual yang relevan. Bagian ini akan mengulas berbagai konsep, teori, dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Guru.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan strategis dan sistematis dalam mengelola orang-orang di tempat kerja, sehingga mereka dapat membantu organisasi memperoleh keunggulan kompetitif secara berkelanjutan. Menurut (Gary Dessler, 2019) MSDM merupakan proses yang

mencakup pemerolehan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta penanganan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif akan membantu organisasi meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya, menekan tingkat pergantian karyawan, dan membangun reputasi yang positif. Namun, dalam konteks pendidikan di Indonesia, pelaksanaan MSDM yang efektif sering kali menghadapi sejumlah tantangan, seperti ketidakmerataan kualifikasi tenaga pengajar, proses rekrutmen yang belum efisien, serta keterbatasan dana untuk pengembangan profesional (Rahman & Lestari, 2022). Untuk mengatasi masalah ini, dibutuhkan

pendekatan MSDM yang menyeluruh dan terintegrasi, yang mampu mendukung tercapainya cita-cita dan aspirasi pendidikan yang lebih baik.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar para pekerja sewaktu mereka melakukan tugasnya, yang mana keadaan ini memiliki pengaruh signifikan terhadap pekerja dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja memiliki peran penting agar tugas dapat terlaksana dengan efektif dan efisien (Ekawati, 2022). Dengan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi, hal ini akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan (Joni & Hikmah, 2022).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi fisik dan non-fisik di tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kenyamanan, efisiensi, dan produktivitas karyawan atau tenaga kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor lingkungan kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja.

2.1.2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Tujuan utama dari penciptaan lingkungan kerja yang baik adalah untuk menyediakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas, efisiensi, dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menciptakan rasa nyaman secara fisik, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial, seperti hubungan antar pegawai, dukungan dari atasan, serta rasa aman dan dihargai dalam organisasi (Santoso et al., 2022). Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik memiliki beberapa tujuan strategis, antara lain:

- 1) Meningkatkan Produktivitas Karyawan:

Lingkungan yang bersih, tertata, dan bebas dari gangguan akan memudahkan karyawan fokus pada tugasnya, yang berdampak langsung pada peningkatan hasil kerja.

- 2) Meningkatkan Kepuasan dan Motivasi Kerja:

Suasana kerja yang mendukung secara emosional dan fisik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, serta mengurangi stres dan kejenuhan.

3) Mendorong Loyalitas dan Retensi Karyawan:

Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja cenderung memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, yang penting untuk mengurangi tingkat *turnover*.

4) Menciptakan Hubungan Kerja yang Harmonis:

Lingkungan kerja yang kondusif memfasilitasi interaksi sosial yang sehat, kolaborasi tim, dan komunikasi yang terbuka antar karyawan maupun dengan atasan.

5) Menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja:

Aspek keselamatan fisik, seperti pencahayaan, ventilasi, dan perlindungan dari bahaya kerja, menjadi bagian penting dari tujuan lingkungan kerja, terutama untuk menjamin keamanan operasional organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif. Tujuan utama dari penciptaan lingkungan kerja yang baik adalah untuk menyediakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas, efisiensi, dan kesejahteraan karyawan. tidak hanya menciptakan rasa nyaman secara fisik, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial, seperti hubungan antar pegawai, dukungan dari atasan, serta rasa aman dan dihargai dalam organisasi (Santoso et al., 2022).

2.1.2.3 Indikator-Indikator Lingkungan kerja

Menurut (Santoso et al., 2022), Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas seseorang di tempat kerja. Lingkungan ini mencakup keseluruhan alat perkakas yang digunakan, metode kerja, suasana kerja, serta interaksi sosial di dalam organisasi. lingkungan kerja dibagi menjadi dua aspek utama:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Aspek fisik mencakup elemen-elemen nyata yang dapat dirasakan langsung oleh pekerja dan berpengaruh terhadap kesehatan serta

kenyamanan kerja. Beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik antara lain:

- a. Tata letak tempat kerja yang ergonomis.
- b. Pencahayaan yang cukup untuk menghindari ketegangan mata.
- c. Sirkulasi udara dan suhu ruangan yang nyaman.
- d. Tingkat kebisingan yang minimal.
- e. Kebersihan dan kerapian lingkungan kerja.
- f. Keamanan dan keselamatan kerja.

Kondisi fisik yang baik berkontribusi dalam meningkatkan konsentrasi, mengurangi kelelahan, serta menekan risiko kecelakaan kerja. Dalam konteks PAUD, contohnya adalah ruang kelas yang bersih, memiliki pencahayaan alami yang cukup, serta fasilitas bermain yang aman bagi anak-anak maupun guru.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Aspek ini berfokus pada hubungan interpersonal, psikologis, dan budaya organisasi yang terbentuk dalam lingkungan kerja. Komponen utama lingkungan kerja non-fisik meliputi:

- a. Hubungan antara rekan kerja yang harmonis dan saling mendukung.
- b. Hubungan antara atasan dan bawahan yang bersifat komunikatif dan terbuka.
- c. Budaya kerja yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja tinggi.
- d. Dukungan emosional dan penghargaan terhadap karyawan.

Lingkungan non-fisik yang sehat dapat menumbuhkan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Dalam lingkungan PAUD, ini mencakup hubungan antara guru, kepala sekolah, serta staf lainnya yang saling menghargai dan mendukung dalam menjalankan proses belajar mengajar.

Menurut (Santoso et al., 2022), Lingkungan kerja pada satuan pendidikan anak usia dini (PAUD) memiliki ciri dan kebutuhan khusus yang

berbeda dibandingkan dengan sektor lainnya. Hal ini disebabkan oleh karakteristik peserta didik yang masih berada pada tahap perkembangan awal, sehingga guru dan tenaga pendidik memerlukan lingkungan kerja yang mendukung baik dari sisi fisik maupun psikososial. indikator lingkungan kerja dalam konteks PAUD dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik.

2.2 Dimensi Kinerja Guru

Kinerja seorang guru merupakan faktor penting dalam pendidikan karena berpengaruh langsung terhadap kualitas pengajaran dan prestasi siswa. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen Pasal 20, sangat penting untuk menilai dan mengamati kinerja guru karena mereka melaksanakan tugas-tugas profesional. Tugas tersebut hanya dapat dijalankan oleh orang yang memiliki keahlian tertentu dalam bidang pendidikan.

Menurut (Mahriza et al., 2023), telah menemukan beberapa indikator yang menunjukkan kinerja guru yang mencerminkan pelaksanaan tugas profesional ini. Indikator-indikator tersebut juga menjadi dimensi kinerja yang bisa digunakan untuk mengevaluasi kualitas dan efisiensi guru dalam menjalankan perannya, yaitu:

1. Kemampuan Merencanakan Pembelajaran

Seorang guru yang profesional harus bisa membuat rencana pembelajaran yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan siswa. Perencanaan ini mencakup tujuan tertulis, materi yang akan diajarkan, metode, media, dan alat untuk evaluasi.

2. Pelaksanaan Pembelajaran yang Berkualitas

Guru diharuskan untuk dapat menerapkan proses pembelajaran yang efektif, menarik, dan memiliki arti, serta mampu menyesuaikan gaya pengajaran dengan karakteristik siswa.

3. Penilaian dan Evaluasi Hasil Belajar

Seorang guru diharuskan untuk melakukan penilaian yang objektif dan menyeluruh, yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Evaluasi ini menjadi acuan untuk menilai keberhasilan pembelajaran serta langkah-langkah perbaikan selanjutnya.

4. Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Profesional

Guru diharapkan untuk terus meningkatkan diri secara berkelanjutan melalui berbagai pelatihan, seminar, dan pendidikan lanjutan agar kompetensinya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

5. Sikap Objektif dan Tanpa Diskriminasi

Dalam menjalankan tugasnya, seorang guru harus bersikap adil tanpa membedakan siswa berdasarkan jenis kelamin, suku, agama, latar belakang ekonomi, kondisi fisik, atau status sosial.

6. Menjunjung Tinggi Etika Profesi dan Hukum

Guru dituntut untuk melaksanakan tugasnya mengikuti peraturan yang berlaku, memperhatikan kode etik guru, serta menerapkan nilai-nilai etika dan agama.

7. Menumbuhkan Semangat Kebangsaan

Guru juga memiliki peran penting dalam menanamkan nilai-nilai persatuan dan kesatuan bangsa, terutama di tengah masyarakat yang beragam budaya.

2.3 Tujuan Kinerja Guru

Manajemen Sumber Daya Manusia di PAUD harus berfokus pada pengembangan kompetensi guru melalui pelatihan berkelanjutan, pembinaan profesional, serta pemberian umpan balik terhadap hasil kerja guru. Dengan demikian, tujuan kinerja guru tidak hanya sekadar menjalankan tugas mengajar, tetapi juga mencakup penguatan kapasitas pribadi dan profesional guru untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan bermutu tinggi.

Menurut (Fitriyani & Sari, 2023), tujuan utama kinerja guru PAUD dalam konteks manajemen sumber daya untuk memastikan bahwa setiap guru mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian visi dan misi lembaga pendidikan anak usia dini. Kinerja guru yang dikelola dengan baik akan berdampak pada peningkatan mutu proses pembelajaran, pencapaian perkembangan anak secara menyeluruh, serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya Pendidikan.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan literatur mengenai Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru, serta penjelasan teori di atas, maka dapat dibentuk kerangka pemikiran yang akan menjadi dasar penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada PAUD Puri Amanah Karawang.

Lingkungan Kerja (X)	Lingkungan Kerja (Y)
<p>Sub Variabel:</p> <p>Lingkungan Kerja Fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tata letak dan desain ruang kerja. 2. Pencahayaan dan ventilasi. 3. Suhu dan kelembaban ruangan. 4. Tingkat kebisingan. 5. Kebersihan dan kerapian lingkungan. <p>Lingkungan Kerja Non Fisik</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antar rekan kerja. 2. Hubungan antar atasan. 3. Rasa aman dan nyaman bekerja. 4. Budaya organisasi. 5. Dukungan organisasi terhadap karyawan. <p>(Santoso et al., 2022)</p>	<p>Sub Variabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan merencanakan pembelajaran. 2. Pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas. 3. Penilaian dan Evaluasi Hasil Belajar 4. Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Profesioanal. 5. Silap Objektif dan Tanpa Diskriminasi. 6. Menjunjung Tinggi Etika Profesi dsn Hukum. 7. Menumbuhkan Semangat Kebangsaan. <p>(Mahriza et al., 2023)</p>

Berdasarkan tinjauan literatur mengenai Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru, serta penjelasan teori di atas, maka dapat dibentuk kerangka pemikiran yang akan menjadi dasar penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada PAUD Puri Amanah Karawang.

2.5 Pembangunan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang diajukan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2014). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum

diuji secara empiris. Hipotesis akan diterima jika hasil pengujian sesuai dengan dugaan, sebaliknya, hipotesis akan ditolak jika hasil pengujian berbeda.

Maka, berdasarkan kerangka pemikiran pada penelitian ini, peneliti menduga adanya pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada PAUD

25

Puri Amanah Karawang. Hipotesis statistik dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, yaitu:

$H_0: p = 0$: Tidak ada pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja Guru PAUD Puri Amanah Karawang.

$H_a: p \neq 0$: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Guru PAUD Puri Amanah Karawang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Untuk menjawab pertanyaan penelitian secara sistematis, desain penelitian menjadi fondasi metodologis yang krusial. Menurut (Mark N. K. Saunders et al., 2012), Desain ini tidak hanya mencakup cara pandang terhadap teori, tetapi juga taktik pengumpulan data dan teknik analisis yang akan diterapkan. Dalam pelaksanaannya, desain penelitian seringkali berawal dari teori atau kerangka konseptual yang telah ada, yang kemudian dilanjutkan dengan penyusunan hipotesis yang dapat diuji. Pendekatan ini umumnya menggunakan data kuantitatif dalam skala besar, dengan tujuan untuk menghasilkan temuan yang dapat digeneralisasi.

3.1.1 Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif dalam studi ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman tentang "Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru PAUD Puri Amanah Karawang" yang meneliti keterkaitan antar variabel dengan menggunakan metode analisis statistik. Menurut (Mark N. K. Saunders et al., 2012), desain penelitian adalah struktur metodologis yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian secara sistematis, mencakup pendekatan terhadap teori, strategi pengumpulan data, dan metode analisis. Desain ini bertolak dari teori atau kerangka konseptual yang sudah ada, menyusun hipotesis yang dapat diuji, serta menggunakan data kuantitatif dengan skala besar dan hasil yang dapat digeneralisasi.

3.1.2 Penelitian Asosiatif

Penelitian ini termasuk dalam kategori asosiatif karena mengkaji hubungan antara dua variabel (Lingkungan Kerja sebagai X dan Kinerja Guru sebagai Y). Menurut (Mark N. K. Saunders et al., 2012), konsep ini tercakup dalam pembahasan desain penelitian deduktif, khususnya ketika membahas *explanatory research* (penelitian penjelasan) dan *correlational research* (penelitian korelasional). Dalam kerangka *research design*, Penelitian asosiatif merupakan

aspek dari pendekatan deduktif yang fokus pada pengujian hubungan antara variabel berdasarkan teori yang ada. Biasanya, penelitian ini bersifat explanatory, karena bertujuan untuk menjelaskan apakah suatu variabel memiliki pengaruh atau keterkaitan dengan variabel lainnya, contohnya adalah keinginan peneliti untuk memahami seberapa besar dampak lingkungan kerja terhadap kinerja guru PAUD.

Menurut (Mark N. K. Saunders et al., 2012) konsep ini tercakup dalam pembahasan desain penelitian deduktif, khususnya ketika membahas explanatory research penelitian penjelasan dan correlational research penelitian korelasional. Dalam kerangka *research design*, Penelitian asosiatif merupakan komponen dari metode deduktif yang bertujuan untuk menginvestigasi interaksi antara variabel yang berlandaskan teori. Biasanya, penelitian ini bersifat menjelaskan, karena berusaha untuk menguraikan apakah suatu variabel berdampak atau terhubung dengan variabel lainnya. Peneliti ingin mengetahui apakah kondisi tempat kerja memengaruhi kinerja guru PAUD., bersifat asosiatif karena menguji hubungan antara dua variabel (X terhadap Y).

3.2 Konteks Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2014). Objek yang diteliti mencakup semua hal yang dapat diidentifikasi oleh peneliti yang akan dianalisis untuk mendapatkan informasi mengenai hal tersebut, lalu diambil kesimpulan. Pada penelitian ini, peneliti memilih untuk menganalisis perkembangan objek penelitian di PAUD Puri Amanah Klari Karawang.

Penelitian ini akan mengambil tempat di PAUD Puri Amanah Karawang berdiri sejak 17 Februari 2014 dan terletak di Perum Puri Cemara Blok C1 Nomor 2, Anggadita, kecamatan Klari, Karawang, Dengan Akte Notaris Angkah Prasetyo, SH., M. Kn (No. 3-XVII-PPAT-2009), dan SK Kemenhumkam AHU-001291. ah. 01. 04. Tahun 2017 tanggal 21 Januari 2017. PAUD Puri Amanah menyelenggarakan pendidikan anak usia dini berupa SPS yang terpadu dengan Taman Pengasuhan Anak (TPA/*Daycare*), Penelitian ini dimulai pada bulan April

tahun 2025 dan berakhir pada bulan Agustus tahun 2025. Durasi penelitian ini mencakup tahap persiapan, pelaksanaan, dan pengamatan.

3.3 Waktu dan Tahapan Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan dalam jangka waktu yang terencana mulai dari tahap persiapan hingga akhirnya menyusun laporan. Durasi penelitian ini mencakup bagian persiapan, pengumpulan data, analisis, dan penulisan laporan penelitian.

Bulan	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
Kegiatan						
Pembuatan Judul Penelitian						
SK Pembimbing						
Bimbingan I dan II						
Penulisan BAB I sampai BAB III						
Revisi Penelitian						
Observasi dan Membagikan Kuesioner						
Mengelola dan Menganalisis Hasil Penelitian						
Penelitian Skripsi BAB IV dan V						
Sidang Skripsi						
Publish Jurnal						

Sumber: Data Olahan, 2025.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Teknik untuk mengumpulkan data adalah tahap yang sangat penting dalam sebuah penelitian, karena inti dari penelitian adalah mendapatkan informasi. Tanpa pemahaman tentang cara mengumpulkan data, peneliti tidak akan bisa memperoleh data yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Berikut adalah beberapa metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

Dalam studi ini, informasi utama dikumpulkan melalui distribusi kuesioner, pengamatan langsung, wawancara menyeluruh, dan pengumpulan dokumen.

Data primer merupakan sumber informasi yang langsung disediakan kepada individu yang mengumpulkan data. (Sugiyono, 2014). Perlu dipahami bahwa data primer merujuk pada informasi asli, autentik, atau data terbaru yang dikumpulkan langsung oleh peneliti.

Kuesioner ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan identitas partisipan serta jawaban partisipan tentang Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan. Untuk menilai pandangan partisipan, digunakan skala Likert yang dimulai dari angka 5 untuk sangat setuju (SS) dan angka 1 untuk sangat tidak setuju (STS), dengan penjelasan sebagai berikut: **Tabel 3.3 Pemberian Skor untuk Jawaban Kuesioner**

No.	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam studi ini dapat dikumpulkan dari berbagai sumber, yang meliputi buku, laporan, jurnal, dan juga data internal yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan. Data sekunder merujuk pada informasi yang didapatkan secara tidak langsung, di mana data tersebut sudah dalam bentuk yang siap pakai tanpa perlu diterbitkan atau diambil dari sumber lain. (Sugiyono, 2014).

Selain itu, studi-studi sebelumnya yang relevan akan menjadi sumber penting untuk mendukung penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian ini dikumpulkan melalui dua cara, yaitu dokumentasi (catatan peristiwa yang sudah terjadi. Dokumen ini bisa berupa tulisan, gambar, atau karya seseorang. Dokumen tertulis meliputi catatan harian, sejarah hidup, cerita, biografi, serta peraturan dan kebijakan) dan penelitian pustaka (Penelitian pustaka adalah kegiatan yang memanfaatkan data yang diambil sebagian atau sepenuhnya dari sumber pustaka seperti buku, dokumen, artikel, jurnal, internet, dan lain-lain).

3.4.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian, populasi adalah hal yang sangat penting untuk memberikan batasan yang jelas mengenai objek yang akan diteliti. Populasi sendiri merupakan keseluruhan objek penelitian dan menjadi wilayah generalisasi, yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk dipelajari, guna menarik kesimpulan. Sementara itu, subjek penelitian merupakan lokasi atau tempat data variabel yang akan digunakan. Populasi penelitian, yang didasarkan pada objek penelitian, adalah atribut atau data yang memiliki karakteristik serta variasi tertentu, yang telah ditetapkan peneliti agar mudah dikumpulkan, dianalisis, dan ditarik kesimpulannya. Sementara itu, subjek penelitian merupakan lokasi atau tempat data variabel yang akan digunakan. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh guru yang aktif mengajar di PAUD Puri Amanah Karawang berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2014), teknik pengambilan sampel adalah teknik contoh. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, ada berbagai teknik pengambilan sampel yang digunakan. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non-probability sampling, yaitu quota sampling. Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Penetapan Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus dengan ((Sugiyono, 2015) Metode sensus atau kouta total sampling merupakan strategi keseluruhan dimana keseluruhan elemen populasi digunakan sebagai sampel.

Tabel 3.2 Data Guru PAUD Puri Amanah Klari Karawang Periode Tahun 2020 – 2025

No	Nama Sekolah	Jumlah Tenaga Pendidik	Jumlah Tenaga Kependidikan
1	PAUD Puri Amanah Klari	7	2
2	PAUD Puri Amanah Kosambi	6	1
3	PAUD Puri Amanah Belendung	7	1
4	PAUD Puri Amanah Cikampek	5	1
5	PAUD Puri Amanah Walahar	5	1
	Jumlah	30	6

Sumber Data: Dapodik 2025

Dari Tabel 3.2 yang telah disajikan, dapat dilihat bahwa PAUD Puri Amanah Klari memiliki jumlah tenaga pendidik terbanyak dibandingkan dengan cabang PAUD Puri Amanah lainnya, yaitu sebanyak 7 orang guru. Jumlah ini lebih tinggi dibandingkan empat cabang lainnya yang memiliki antara 5 hingga 7 tenaga pendidik. Tingginya jumlah guru di PAUD Puri Amanah Klari menunjukkan bahwa lembaga ini kemungkinan memiliki jumlah siswa lebih banyak, sehingga membutuhkan tenaga pengajar yang lebih besar. Hal ini mencerminkan bahwa PAUD Puri Amanah Klari mengalami perkembangan signifikan dalam hal jumlah peserta didik, yang secara langsung berdampak pada kebutuhan akan tenaga pendidik.

3.4.3 Operasionalisasi Variabel

Dalam konteks pemikiran, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu variabel Bebs dan variabel Terkait. Penelitian dengan judul “Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Paud Puri Amanah Karawang”. Dari berbagai indikator setiap variabel yang dijelaskan, bisa digunakan untuk menyusun pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini.

Tabel 3.3 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator Variabel	No. Instrumen
Lingkungan Kerja (X) (Santoso et al., 2022)	Lingkungan Kerja Fisik	Pencahayaannya dan ventilasi	1,2
		Suhu dan kelembaban ruangan	3
		Tingkat kebisingan	4
		Kebersihan dan kerapian lingkungan	5
	Lingkungan Kerja Non Fisik	Hubungan antar rekan kerja	6
		Hubungan dengan atasan	7
		Rasa aman dan nyaman bekerja	8
		Budaya organisasi	9
		Dukungan organisasi terhadap karyawan	10,11
Kinerja Guru (Y) (Mahriza et al., 2023)	Kemampuan Merencanakan Pembelajaran	Kemampuan menyusun rencana pembelajaran	12,13
		Penyesuaian materi dan metode dengan kebutuhan siswa	14,15
	Pelaksanaan Pembelajaran	Pelaksanaan pembelajaran yang berkualitas	16,17
		Menciptakan interaksi yang positif	18
	Penilaian dan Evaluasi Hasil Belajar	Melaksanakan evaluasi dan penilaian secara adil dan objektif	19
	Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi Profesional	Mengikuti pelatihan dan peningkatan kompetensi profesional	20,21
Sikap Objektif dan Tanpa Diskriminasi	Tidak membeda-bedakan siswa dalam proses pembelajaran	22	
	Menjunjung Tinggi Etika Profesi dan Hukum	Bekerja sesuai dengan aturan dan kode etik profesi	23

Sumber: Dapodik 2025

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi faktor penyebab perubahan terhadap variabel lain, yaitu variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X), yang terdiri dari dua dimensi utama, yaitu:

Lingkungan Kerja Fisik, yang mencakup aspek-aspek seperti pencahayaan, suhu ruangan, tata letak ruang kerja, kebersihan, dan kondisi fasilitas. Aspek ini berperan dalam menciptakan kenyamanan kerja secara langsung.

Lingkungan Kerja non-Fisik, yang meliputi faktor-faktor seperti hubungan interpersonal antar guru, komunikasi dengan pimpinan, budaya kerja, serta dukungan moral dan psikologis dari manajemen. Aspek ini turut memengaruhi suasana kerja yang kondusif dan mendukung motivasi kerja.

Kedua dimensi ini diasumsikan memiliki pengaruh signifikan terhadap bagaimana guru menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses belajar mengajar.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau yang muncul sebagai akibat dari adanya perubahan dalam variabel independen. Dalam konteks penelitian ini, variabel terikat (Y) adalah Kinerja Guru, yang mencerminkan sejauh mana guru mampu menjalankan peran, tanggung jawab, serta kewajibannya secara optimal. Kinerja guru diukur berdasarkan indikator-indikator seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, kedisiplinan, kemampuan berkomunikasi, dan kontribusi terhadap lembaga. Diharapkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun non-fisik, kinerja guru akan meningkat secara signifikan.

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang akan diterapkan dalam penelitian ini meliputi teknik statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data secara umum, serta analisis inferensial untuk menguji hubungan antara variabel dan menjawab

hipotesis penelitian. Penggunaan statistik deskriptif mencakup penghitungan frekuensi, persentase, rata-rata, dan standar deviasi, sedangkan analisis inferensial dapat berupa uji-t, analisis regresi, atau uji korelasi, disesuaikan dengan tujuan dan desain penelitian. Dengan penerapan metode ini, diharapkan hasil analisis mampu memberikan gambaran yang akurat dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti.

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

3.5.1.1 Uji Validitas

Ujian validitas dengan menggunakan kuesioner bertujuan untuk menilai kelayakan poin-poin dalam suatu daftar pertanyaan yang berfungsi untuk

mendefinisikan suatu variabel. Umumnya, daftar pertanyaan ini berkaitan dengan set variabel tertentu. Uji validitas dilakukan pada setiap poin pertanyaan guna memverifikasi keabsahannya. Hasil *r hitung* akan dibandingkan dengan *r tabel* (nilai kritis dari tabel korelasi) dengan derajat kebebasan (df) = n-2 pada tingkat signifikansi 5%. Tujuan dari uji validitas adalah untuk memastikan bahwa informasi atau data yang sebenarnya dapat diukur dengan tepat sesuai dengan kriteria berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka item tersebut dinyatakan valid
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item tersebut dinyatakan tidak valid

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan: n = total sampel

r = nilai koefisien hubungan n

= total sampel r = nilai

koefisien hubungan

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Analisis keandalan adalah ukuran dari kestabilan dan konsistensi responden saat memberikan jawaban terkait dengan pertanyaan yang merupakan elemen-elemen dari suatu variabel yang disusun dalam format kuesioner. Pengujian reliabilitas

dilakukan pada setiap variabel dalam kuesioner penelitian menggunakan metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Valid: nilai $r_{\text{chronbach's alfa}} > r$ koefisien
- b. Tidak valid: nilai $r_{\text{chronbach's alfa}} < r$ koefisien

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r = koefisien realibitas instrumen (*chronbach's alfa*)

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$ = total varian butir

σ^2 = total varian

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan statistik agar estimasi yang dihasilkan tidak bias dan efisien. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah meliputi uji normalitas untuk mengetahui distribusi residual, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel independen, uji heteroskedastisitas untuk menguji adanya ketidaksamaan varians residual, serta uji autokorelasi untuk mendeteksi keterkaitan residual antar waktu atau urutan data. Dengan terpenuhinya seluruh asumsi ini, maka hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara lebih akurat dan dapat dipercaya dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

3.5.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu kumpulan data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi yang berbentuk lonceng, di mana data yang baik adalah data yang memiliki pola seperti distribusi

normal, dengan ketentuan bahwa data tersebut tidak condong ke kiri atau ke kanan. Normalitas penting untuk menentukan apakah data yang telah dikumpulkan terdistribusi normal atau berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Berdasarkan pengalaman empiris dalam berbagai pasar statistik, data yang memiliki jumlah lebih dari 30 angka ($n > 30$) dapat dianggap berdistribusi normal dan biasanya disebut sebagai sampel besar. Dalam penelitian ini, digunakan metode Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Angka signifikan *Kolmogorov Smirnov* < 0.05 maka data tidak normal.
- b. Angka signifikan *Kolmogorov Smirnov* > 0.05 maka data normal.

3.5.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas adalah salah satu komponen dalam pengujian asumsi klasik pada model regresi. Salah satu kriteria yang harus dipenuhi agar model regresi dianggap baik adalah tidak adanya fenomena heteroskedastisitas. Jika asumsi tentang heteroskedastisitas tidak dipenuhi, maka model regresi dianggap tidak sah atau kurang akurat sebagai alat untuk memprediksi. Dalam pengujian ini, apabila hasilnya ($\text{sig} > 0,05$), maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas, dan model regresi dianggap ideal (bebas dari heteroskedastisitas).

3.5.3 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif hanya menguraikan atau memberikan keterangan mengenai suatu data dan fenomena yang terdapat pada PAUD Puri Amanah Karawang. Maka pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk pengambilan data yang diisi berdasarkan pandangan konsumen dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Rumus yang digunakan dalam analisis deskriptif ini adalah rumus Mean atau Rata-rata dari total skor pada masing-masing variabel yang sudah diuji validitasnya dan reliabilitasnya.

Rumus Mean atau rata-rata:

$$Me \frac{X_1 + X_2 + X_3 + \dots + X_n}{n}$$

n

Keterangan:

Me = Rata-rata (mean)

X1 = Nilai dari data pertama

X2 = Nilai dari data kedua

X3 = Nilai dari data ketiga

Xn = Nilai dari data ke-n n

= Total sampel

3.5.4 Analisis Statistik Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah proses yang dilakukan setelah data dari semua responden (populasi/sampel) berhasil dikumpulkan. Proses ini mengelompokkan data berdasarkan variabel serta kategori responden, menyajikan informasi untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, dan melakukan penghitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan cara ini, peneliti berhasil mendapatkan rumus yang bisa dipakai untuk meramalkan prestasi guru berdasarkan faktor-faktor lingkungan kerja fisik di PAUD Puri Amanah Karawang.

Rumus: $Y = a + bx$

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \quad b =$$

$$\frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$n(\sum x^2) - (\sum x)^2$$

Keterangan:

n = total sampel a = nilai tetap

b = faktor koefisien Y = variabel
yang dipengaruhi
X = variabel yang mempengaruhi

3.5.4.2 Uji Koefisien Korelasi

Penggunaan analisis koefisien korelasi Pearson berfungsi untuk menilai seberapa kuat atau lemah hubungan linier yang dapat berjalan searah maupun berlawanan antara variabel independen (X1 dan X2) dan variabel dependen (Y).

Rumus untuk koefisien korelasi:

$$r = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2} \sqrt{\sum (y - \bar{y})^2}}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel
r = koefisien korelasi

Hubungan linier yang positif dapat terlihat dari nilai r yang dihitung dan hubungan linier yang negatif dapat terlihat dari nilai r yang dihitung dengan hasil negatif. Dengan demikian, melalui metode ini, peneliti bertujuan untuk menunjukkan bahwa sebenarnya ada keterkaitan antara kondisi fisik tempat kerja dan kinerja pegawai di PAUD Puri Amanah Karawang. Hubungan antara variabel X dan Y dapat dilihat pada tabel interval koefisien korelasi berikut ini.

Tabel 3.4 Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0.00 - 0.19	Sangat Rendah
0.20 - 0.39	Rendah

0. 40 - 0. 59	Sedang
0. 60 - 0. 79	Kuat
0. 80 - 1. 00	Sangat Kuat

3.5.4.3 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . nilai ini menyatakan variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel independen, selain itu sisa nya diterangkan variabel lain. Apabila nilai r^2 menghasilkan nilai yang kecil dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel model dalam menjalankan variabel dependen atau dengan kata lain koefisien determinasi merupakan tolak ukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

Rumus analisis:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = nilai koefisien determinasi r
= nilai koefisien korelasi

Nilai pada koefisien determinasi yaitu $0 < r^2 < 1$, jika koefisien determinasi semakin kecil (mendekati nol) memiliki hasil bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat sebaliknya koefisien determinasi semakin besar (mendekati 1) hasilnya bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.5.4.4 Uji Hipotesis (Uji T)

Metode uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t) digunakan untuk mengetahui keberartian dari variabel X terhadap Y. Serta untuk menerima atau menolak hipotesis yang telah diajukan sehingga dengan metode ini peneliti dapat mengetahui signifikasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Puri PAUD Amanah. Dengan rumus sebagai berikut:

$$t \text{ hitung} = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \cdot r$$

Keterangan:

t hitung = nilai t hitung

r = nilai koefisien

n = jumlah sampel

Kemudian metode uji t untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_1 diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Bab ini menyajikan hasil dari seluruh proses penelitian dan analisis data. Bagian awal berisi gambaran objek penelitian yaitu PAUD Puri Amanah Karawang secara lebih detail, diikuti dengan penyajian data responden berdasarkan karakteristik demografi. Selanjutnya, disajikan hasil analisis data secara sistematis, yang mencakup hasil uji instrumen (validitas dan reliabilitas), hasil uji asumsi

klasik (normalitas dan heteroskedastisitas), analisis statistik deskriptif untuk setiap variabel, dan hasil analisis kuantitatif (analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis Uji F dan Uji t). Pembahasan pada bab ini akan menginterpretasikan hasil-hasil tersebut, menghubungkannya dengan teori dan penelitian sebelumnya dari Bab II, serta menjelaskan implikasi dari temuan penelitian.

4.1.1 Profil Responden

Berikut ini merupakan pemetaan hasil responden:

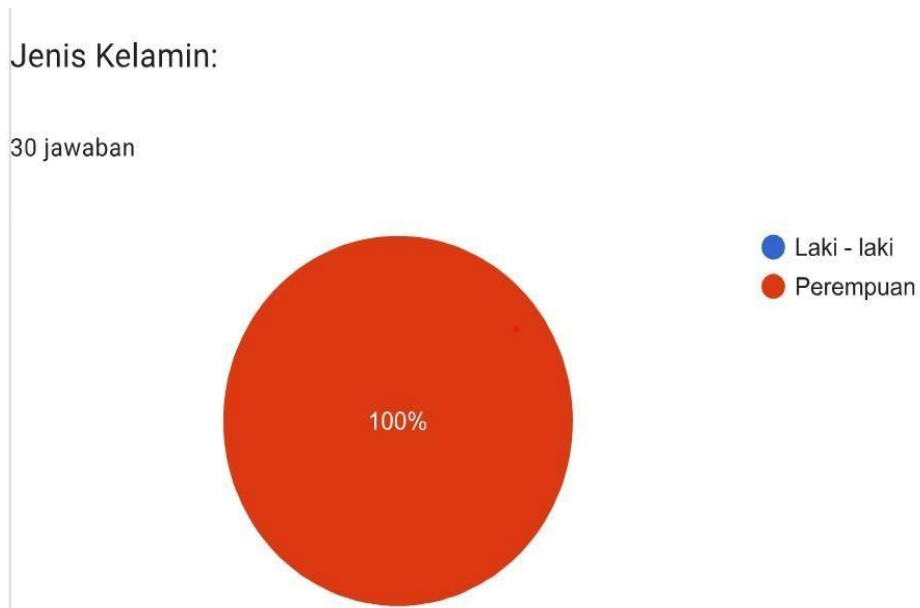
Tabel 4.1. Profil Responden

Profil	Jumlah Orang	Presentase	
41			
Jenis Kelamin	Laki-laki	0	0%
	Perempuan	30	100%
Usia	21 – 30 Tahun	16	53,33%
	31 – 40 Tahun	8	26,67%
	41 – 50 Tahun	6	20%
Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	5	16,67%
	Diploma I/II/III	3	10%
	Strata I (S1)	22	73,33%
Lama Bekerja	1 – 2 Tahun	6	20 %
	3 – 4 Tahun	9	30 %
	5 – 6 Tahun	11	36,67%
	> 7 Tahun	4	13,33%

Sumber: Diata Diolah, 2025

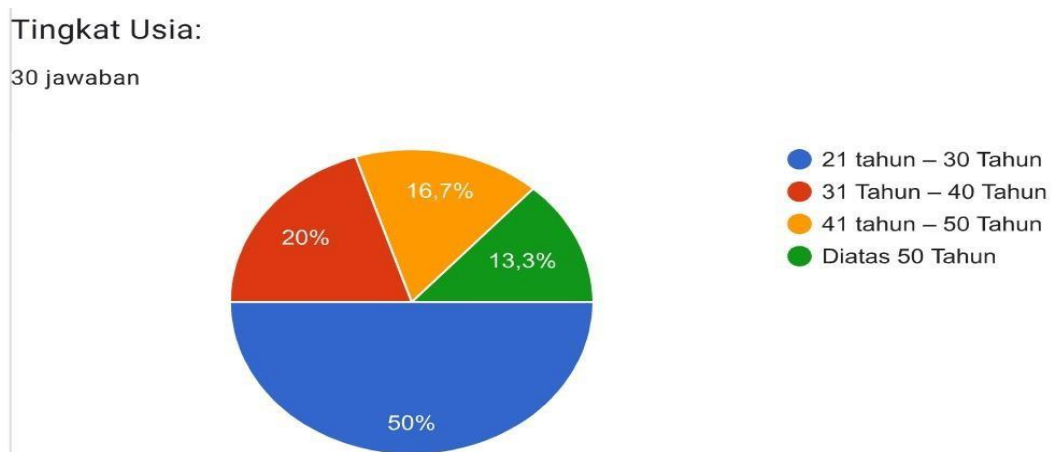
Berdasarkan tabel 4.1. Profil responden maka dapat disimpulkan, pertama dengan total responden sebanyak 30 orang. Di konfirmasi bahwa responden lakilaki tidak ada sama sekali dari pada responden perempuan yang mendominasi

dengan perbandingan 100% dan 0%. Artinya mayoritas Guru Paud Puri Amanah adalah perempuan. Pihak sekolah cenderung merekrut guru perempuan karena cenderung melihat tugas kerjanya.



Gambar 4.1. Profil Berdasarkan Jenis Kelamin

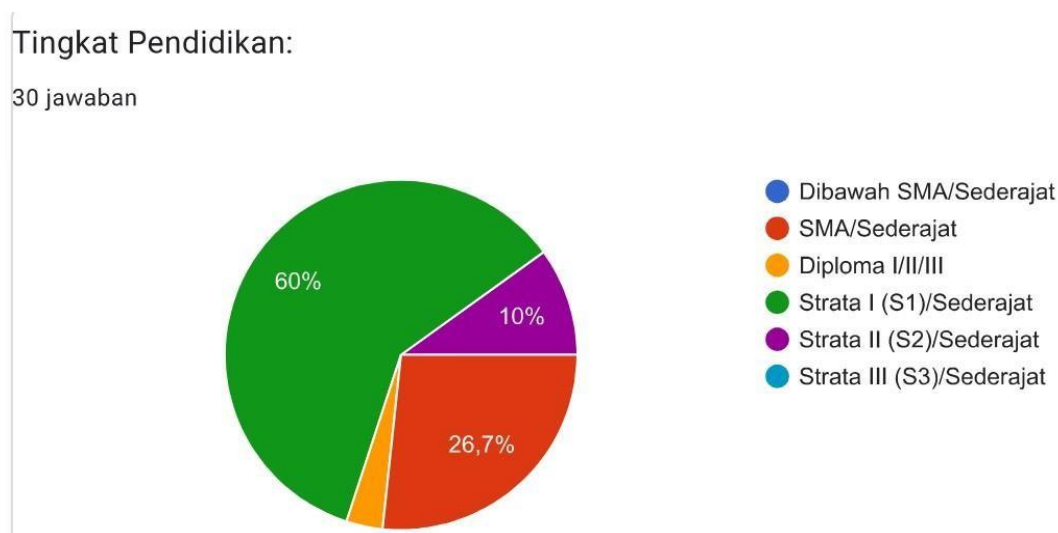
Jika di tinjau dari segi usia, Guru Paud Puri Amanah di dominasi oleh guru yang berumur 21-30 Tahun. Dengan total mencapai 16 Orang. Selanjutnya disusul oleh mereka yang berumur 31-40 Tahun. Dengan Total sebanyak 8 Orang Guru dengan umur 41-50 Tahun hanya berjumlah 6 Orang saja. Sehingga rata-rata guru yang mengajar di Paud puri Amanah adalah guru yang berusia 21-30 tahun dengan presentase 53,33%.



Gambar 4.2. Profil Berdasarkan Usia

Berdasarkan tingkat pendidikan, guru-guru di PAUD Puri Amanah terdiri dari beberapa latar belakang akademik. Sebanyak 5 orang guru memiliki tingkat pendidikan SMA atau sederajat, sementara 3 orang lainnya telah menyelesaikan pendidikan Diploma I, II, atau III. Ini menunjukkan adanya keberagaman dalam jenjang pendidikan para tenaga pengajar di lembaga tersebut.

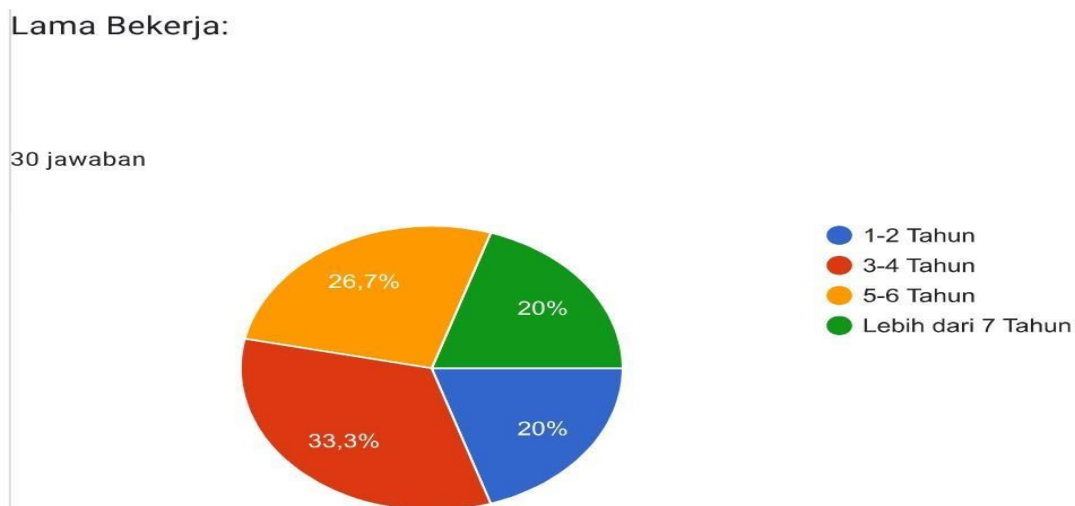
Namun demikian, mayoritas guru sebanyak 22 orang merupakan lulusan Strata 1 (S1), yang mencerminkan tingginya komitmen terhadap kualitas pendidikan di PAUD Puri Amanah. Dengan proporsi terbesar berasal dari jenjang sarjana, dapat disimpulkan bahwa rata-rata guru di lembaga ini memiliki tingkat pendidikan S1, sehingga secara umum mereka telah memenuhi standar akademik yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang berkualitas dan berorientasi pada perkembangan anak usia dini.



Gambar 4.3. Profil berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jika ditinjau dari segi senioritas atau lama mengajar di PAUD Puri Amanah, terdapat variasi dalam masa kerja para guru. Sebanyak 6 orang guru memiliki pengalaman mengajar selama 1–2 tahun, dan 9 orang guru telah mengabdikan selama 3–4 tahun. Sementara itu, jumlah guru dengan masa kerja 5–6 tahun mencapai 11 orang. Adapun guru yang memiliki masa kerja lebih dari 7 tahun hanya berjumlah 4 orang.

Dengan demikian, mayoritas tenaga pengajar di PAUD Puri Amanah telah memiliki pengalaman kerja lebih dari 1–2 tahun pada saat penelitian ini dilaksanakan. Hal ini mencerminkan tingkat stabilitas dan kesinambungan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga tersebut, yang berpotensi memberikan dampak positif terhadap konsistensi kualitas pengajaran dan pencapaian perkembangan anak usia dini secara optimal.



Gambar 4.4. Profil Berdasarkan Lama Bekerja

4.1.2 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang guru yang mengajar di PAUD Puri Amanah Klari Karawang. Lembaga pendidikan tersebut berlokasi di Perum Puri Cemara Blok C1 Nomor 2, Kelurahan Anggadita, Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang. Keberadaan PAUD Puri Amanah telah memiliki landasan hukum yang sah, dengan Akta Notaris yang dikeluarkan oleh Angkah Prasetyo, SH., M.Kn., berdasarkan dokumen No. 3-XVII-PPAT-2009.

Selain itu, legalitas lembaga ini juga diperkuat oleh Surat Keputusan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) dengan nomor AHU-001291.AH.01.04. Tahun 2017 tertanggal 21 Januari 2017. Dengan dasar

45

hukum dan jumlah responden yang cukup representatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang valid dan komprehensif mengenai profil guru serta dinamika pembelajaran di PAUD Puri Amanah Klari Karawang.

4.2 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	rHitung	rTabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK 1	745	0,001	Valid
	LK 2	0,727	0,001	Valid
	LK 3	0,734	0,001	Valid
	LK 4	0,754	0,001	Valid
	LK 5	0,734	0,001	Valid
	LK 6	0,754	0,001	Valid
	LK 7	0,727	0,001	Valid
	LK 8	0,734	0,001	Valid
	LK 9	0,754	0,001	Valid
	LK 10	0,727	0,001	Valid
	LK 11	0,754	0,001	Valid
	LK 12	0,734	0,001	Valid
	LK 13	0,754	0,001	Valid
	LK 14	0,734	0,001	Valid
Kinerja Guru	KG 1	697	0,001	Valid
	KG 2	609	0,001	Valid
	KG 3	781	0,001	Valid
	KG 4	748	0,001	Valid
	KG 5	847	0,001	Valid
	KG 6	776	0,001	Valid
	KG 7	792	0,001	Valid

	KG 8	821	0,001	Valid
	KG 9	802	0,001	Valid

Sumber : Data Diolah, 2025

Merujuk pada tabel 4.2 dapat disajikan perolehan nilai Sig.2-tailed pada pengujian validitas butir kuisisioner. Pada hasil tersebut seluruh item kuisisioner pada masing-masing indikator variabel memiliki nilai kurang dari 0.05 yang artinya secara statistik valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian validitas tidak ada satupun item kuisisioner yang dieliminasi karena seluruhnya valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Hasil
Lingkungan Kerja (LK)	0.981	Reliabel
Kinerja Guru (KG)	0.908	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada Tabel 4.3, seluruh item kuesioner pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar daripada 0,70, yang menjadi indikator bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang baik. Reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten dan dapat diandalkan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jawaban yang diberikan oleh semua responden terhadap item-item kuesioner tersebut bersifat konsisten atau reliabel. Hasil ini memperkuat validitas data yang digunakan dalam penelitian dan memberikan dasar yang kuat untuk analisis lebih lanjut. Keandalan instrumen juga mencerminkan bahwa pengukuran dilakukan secara sistematis, sehingga mampu menggambarkan kondisi sebenarnya yang terjadi di lapangan.

4.3 Asumsi Klasik

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dimaksudkan agar tahu bagaimana sifat distribusi residu data yakni berdistribusi normal atau tidak normal. Di bawah ini adalah hasil uji normalitas menggunakan pendekatan Kolmogorv-Smirnoff.

Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas

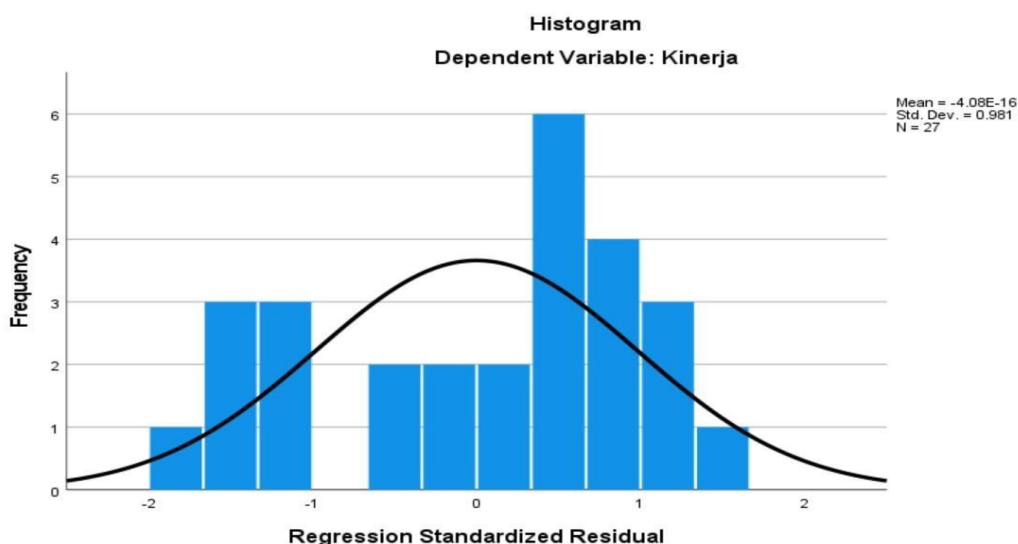
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.1566272
Most Extreme Differences	Absolute	.170
	Positive	.117
	Negative	-.170
Test Statistic		.170
Asymp. Sig. (2-tailed)		.044

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam Tabel 4.4, diketahui bahwa jumlah data (N) sebanyak 30 sampel dengan nilai rata-rata residual sebesar 0.0000000 dan standar deviasi sebesar 3.1566272. Hasil uji normalitas ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, yang menunjukkan nilai perbedaan ekstrem tertinggi (Most Extreme Differences) sebesar 0.170. Nilai tersebut berasal dari perbedaan negatif terbesar, yaitu -0.170, sementara perbedaan positif tertingginya adalah 0.117. Nilai statistik uji yang dihasilkan sebesar 0.170.

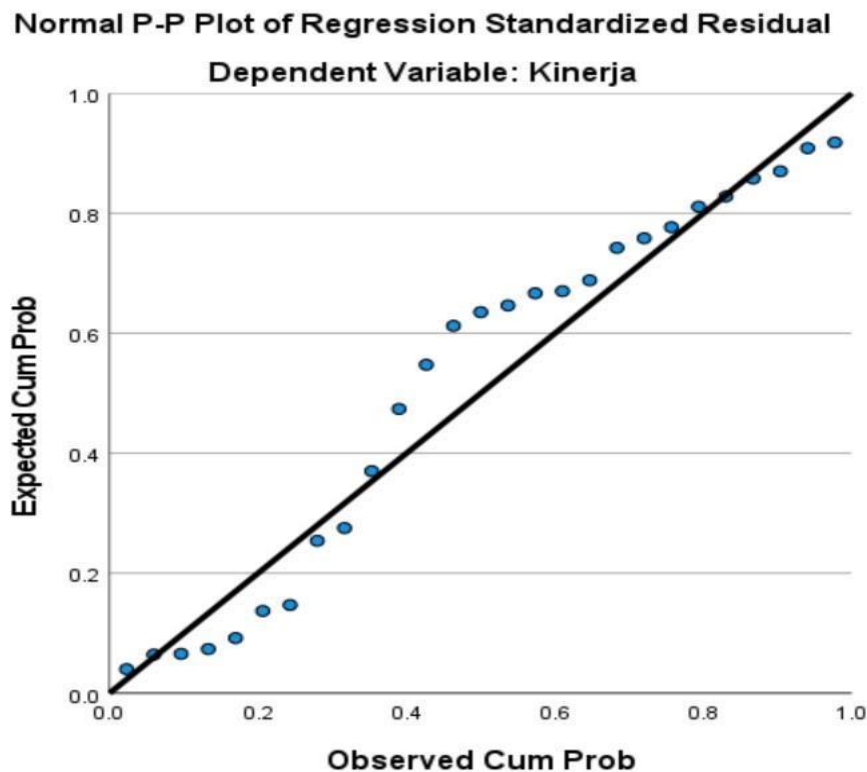
Perolehan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.044 menunjukkan bahwa angka ini lebih kecil dari batas signifikan 0.05. Artinya, secara statistik dapat disimpulkan bahwa data residual tidak berdistribusi normal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi linear tidak terpenuhi, yaitu asumsi normalitas data residual.

Konsekuensi dari tidak terpenuhinya asumsi normalitas adalah bahwa interpretasi hasil regresi harus dilakukan secara lebih hati-hati, karena distribusi residual yang tidak normal dapat memengaruhi validitas inferensial dari model yang digunakan. Dalam konteks penelitian ini, peneliti dapat mempertimbangkan pendekatan alternatif, seperti transformasi data atau penggunaan model regresi nonparametrik, agar hasil analisis tetap menghasilkan kesimpulan yang dapat dipercaya.



Gambar. 4.5. Histogram

Gambar 4.5 menunjukkan hasil uji normalitas menggunakan histogram. Histogram yang terbentuk memperlihatkan pola distribusi di mana sebagian besar nilai residual terkonsentrasi di sekitar titik tengah (mean), dan hanya sedikit nilai yang berada di ujung ekstrem, baik sangat rendah maupun sangat tinggi. Bentuk kurva mendekati distribusi normal karena menunjukkan puncak di tengah dan ekor yang menurun secara simetris, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran data residual terlihat cukup baik secara visual.



Gambar 4.6. PP-Plot

Sementara itu, Gambar 4.6 menampilkan hasil uji normalitas melalui PP-Plot (Probability-Probability Plot). Dalam gambar ini, titik-titik data residual tersebar sepanjang garis diagonal dan mengikuti arah kemiringannya, yang dibentuk oleh distribusi normal teoritis. Kesesuaian antara titik-titik dan garis tersebut mengindikasikan bahwa residual memiliki pola distribusi yang mendekati normal. Oleh karena itu, berdasarkan PP-Plot, dapat disimpulkan bahwa distribusi residual cukup baik secara visual, meskipun hasil statistik uji Kolmogorov-Smirnov sebelumnya menunjukkan penyimpangan dari normalitas.

4.3.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

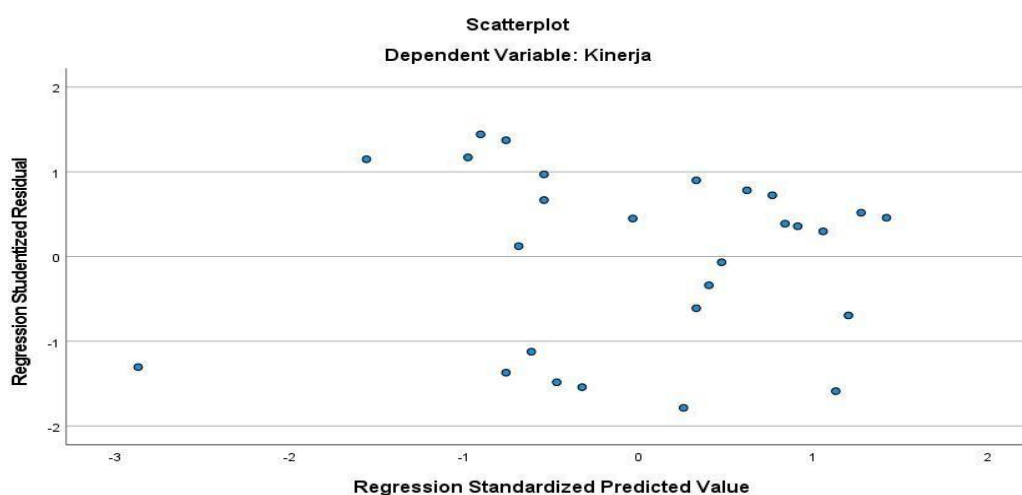
Hasil uji heterokedastisitas di maksudkan untuk mengetahui bagaimana sifat varian dari residu apakah bersifat konstan (homokedastisitas) atau tidak konstan (heterokedastisitas). Kualitas regresi yang baik seharusnya memiliki residu yang bersifat konstan. Berikut ini merupakan hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan pendekatan Glejser.

Tabel 4.5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstd. Coef.		Std. Coef.	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.211	3.078		8.515	<.001
	LK	.102	.048	.389	2.109	.045

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Sig. 0.045 pada uji heterokedastisitas pendekatan Glejser. Angka tersebut lebih kecil 0.05 yang artinya varian residu pada masing-masing variabel tidak bersifat homokedastisitas sehingga tbelum memenuhi persyaratan asumsi klasik. Dengan kata lain model pada penelitian ini memiliki masalah heterokedastisitas.



Gambar 4.7. Scatterplot

Seperti terlihat pada gambar 4.7, Dari grafik sebar berikut, tidak ada pola yang terlihat karena titik-titik tersebar tidak menentu di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas.

4.3.3 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Bagian ini memaparkan bagaimana gambaran data secara umum yang dapat digunakan untuk mendeskripsikan data. Berikut ini merupakan hasil dari statistik deskriptif.

Tabel 4.6 Hasil Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min.	Max.	Mean	Std. Dev
LK	30	23	82	60.30	1.461
KG	30	25	36	32.50	3.540

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil statistik deskriptif pada Tabel 4.6, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (LK) memiliki jumlah responden sebanyak 30 orang, dengan nilai minimum sebesar 23 dan maksimum sebesar 82. Rata-rata (*mean*) skor Lingkungan Kerja sebesar 60,30 dengan standar deviasi sebesar 1,461, yang menunjukkan adanya variasi data yang cukup moderat di antara responden.

Sementara itu, variabel kinerja guuru (KG) menunjukkan rata-rata yaitu 32,50, dengan nilai minimum 25 dan maksimum 36 serta standar deviasi sebesar 3,540, yang mengindikasikan bahwa variasi dalam Lingkungan kerja cenderung berada di atas dibandingkan dua variabel lainnya. Secara umum, kedua variabel memiliki distribusi skor yang cukup beragam namun masih berada dalam rentang yang wajar.

4.3.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.1. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.094 ^a	.009	-.021	3.58724

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai perolehan R adalah 0.009. Temuan ini dapat dimaknai bahwa kemampuan seluruh variabel independen pada

model dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 0.009 dan sisanya dijelaskan oleh variabel di luar model penelitian ini. Artinya, kontribusi efektif yang diberikan oleh Lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 9%. Adapun 91% lainnya dikontribusikan oleh variabel independen yang tidak di ikut sertakan dalam penelitian ini.

4.3.5 Hasil Uji Parsial T

Tabel 4.9. Hasil Uji Parsial

Variabel	T-stats	Sign.	Alpha	Hasil
LK	.498	.623	0.05	Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2025

Merujuk pada tabel 4.9 dapat disimpulkan beberapa poin hasil uji parsial sebagai berikut Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dikarenakan nilai Sign. > 0.05 yakni 0.623. Dengan temuan ini maka H1 pada penelitian ini diterima.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi semangat, motivasi, dan produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Sedarmayanti 2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, kondisi, dan pengaturan kerja yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung guru untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Kinerja guru, menurut (Mangkunegara 2016), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja guru dapat diukur melalui indikator seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, penilaian hasil belajar, serta pengembangan profesionalisme.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang bekerja di lingkungan yang

mendukung, baik secara fisik maupun non-fisik, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dalam perencanaan pembelajaran, proses mengajar, maupun hasil belajar siswa. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi, meningkatkan stres, dan berdampak pada menurunnya kualitas pengajaran.

Dengan demikian, pihak sekolah perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menciptakan iklim kerja yang mendukung pengembangan profesionalisme guru. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa faktor lingkungan (*hygiene factors*) seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan organisasi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai, termasuk guru.

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dalam dunia pendidikan anak usia dini, lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam menentukan kualitas pembelajaran yang diberikan oleh pengajar. Hasil dari analisis regresi linear sederhana menunjukkan koefisien 0.023, yang menegaskan bahwa kondisi tempat kerja di PAUD Puri Amanah berdampak positif terhadap peningkatan performa guru. Ini berarti, semakin baik kondisi kerja yang ada, semakin tinggi pula performa guru dalam melaksanakan tugas profesional mereka. Koefisien tersebut mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu persen dalam aspek lingkungan kerja akan berdampak sebesar 0.023% untuk peningkatan performa guru, yang menunjukkan adanya hubungan sebab akibat yang signifikan meski dengan angka yang kecil namun stabil.

Secara teori, konsep lingkungan kerja sudah banyak dibahas dalam berbagai sumber yang berkaitan dengan manajemen dan psikologi organisasi. (Ekawati 2022) menekankan bahwa lingkungan kerja yang baik meliputi elemen fisik, sosial, dan psikologis yang dapat memengaruhi produktivitas pekerja. Lingkungan yang bersih dan aman, serta mendukung interaksi positif antara rekan kerja, sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan motivasi individu. Lebih lanjut, (Joni dan

Hikmah 2022) menyatakan bahwa suasana kerja yang memotivasi dapat meningkatkan performa melalui perasaan diperhatikan dan dukungan emosional yang terus berlanjut. Ini menekankan bahwa pengelolaan lingkungan kerja seharusnya menjadi bagian penting dari strategi perbaikan kualitas sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Dalam konteks pendidikan formal, guru memiliki peran kunci dalam mengubah proses belajar menjadi pengalaman yang bermakna bagi siswa. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen, pasal 20 menekankan pentingnya pelaksanaan tugas profesional yang bertanggung jawab oleh pengajar yang memiliki kompetensi pedagogik, sosial, dan kepribadian. Performa guru tidak hanya terlihat dari kemampuan dalam mengajar, tetapi juga dari keterlibatan mereka dalam aktivitas sekolah, hubungan dengan siswa dan orang tua, serta usaha dalam pengembangan diri. Oleh karena itu, penilaian terhadap performa guru perlu dilakukan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan beragam indikator relevan seperti yang diungkapkan oleh (Mahriza et al. 2023), yaitu kemampuan dalam merencanakan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar yang efektif, evaluasi hasil belajar, dan partisipasi dalam pengembangan institusi.

Selaras dengan temuan dalam riset ini, ada kebutuhan untuk pendekatan manajerial yang lebih berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia dalam konteks PAUD. Strategi yang bertujuan meningkatkan kinerja guru sebaiknya difokuskan pada pelatihan yang berlangsung secara terus-menerus dan relevan, pengembangan profesional baik secara individu maupun kelompok, serta adanya sistem umpan balik yang positif. Dengan memberikan kesempatan bagi para guru untuk tumbuh dan merefleksikan hasil kerja mereka, PAUD Puri Amanah dapat membangun lingkungan pembelajaran yang inovatif. Ini sejalan dengan pendapat (Fitriyani dan Sari 2023) yang menyatakan bahwa pengelolaan kinerja guru harus terkait langsung dengan pencapaian visi dan misi lembaga pendidikan, mengingat guru memegang peranan penting dalam memastikan perkembangan anak yang maksimal.

Selain itu, pengaruh dari suasana kerja terhadap kinerja guru juga dapat dipelajari melalui pendekatan psikososial. Suasana kerja yang inklusif dan berfokus

pada pengembangan hubungan antarpribadi dapat menciptakan solidaritas dan rasa kepemilikan terhadap lembaga. Guru yang merasa dihargai serta dipercaya oleh atasan dan teman sejawat cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Faktor ini sangat esensial dalam konteks PAUD, di mana interaksi emosional dan keteladanan merupakan unsur penting dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan suasana kerja yang bersifat humanistik dan komunikatif menjadi aspek penting untuk mendorong kinerja guru menuju tingkat yang lebih baik.

Di PAUD Puri Amanah, penerapan strategi lingkungan kerja yang mendukung dapat mencakup penyediaan ruang istirahat yang cukup, pengaturan jadwal kerja yang fleksibel, kegiatan pengembangan kompetensi secara teratur, serta penghargaan terhadap prestasi individu dan kolektif. Langkah-langkah ini tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan guru, tetapi juga meningkatkan rasa loyalitas dan perhatian terhadap keberhasilan institusi. Ketika guru merasa mendapatkan dukungan secara profesional dan emosional, mereka cenderung menciptakan proses belajar yang lebih berkualitas, inovatif, dan sesuai dengan karakteristik anak usia dini yang memerlukan pendekatan yang personal.

Sebagai ringkasan dari analisis ini, terlihat bahwa lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja guru di PAUD. Hubungan positif yang terdeteksi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja adalah sebuah investasi strategis dalam upaya mencapai standar pembelajaran yang tinggi. Dukungan manajerial dan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang responsif akan menjadi dasar penting dalam mencapai profesionalisme tenaga pengajar secara berkelanjutan. PAUD Puri Amanah dapat menggunakan hasil temuan ini sebagai pedoman dalam merancang kebijakan intervensi yang bertujuan untuk memperkuat kapasitas institusional dan mencapai visi pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai moral dan spiritual.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja yang terdapat pada PAUD Puri Amanah tergolong cukup baik. Hal ini dibuktikan melalui rata-rata total skor Lingkungan Kerja (X) sebesar 60,30 yang berada dalam interval kelas 57,2 – 63,2, yang berarti termasuk kategori “cukup baik.”
2. Kinerja Guru di PAUD Puri Amanah juga berada pada kategori cukup baik. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, nilai rata-rata total skor Kinerja Guru (Y) sebesar 32,50, yang juga berada dalam rentang yang menggambarkan kategori “cukup baik.”
3. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T), diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru secara statistik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0.623, yang lebih besar daripada nilai alpha 0.05. Namun, secara teoritis, variabel Lingkungan Kerja tetap memiliki kontribusi terhadap Kinerja Guru meskipun nilai pengaruhnya sangat kecil.
4. Hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru hanya sebesar 0.9% ($R \text{ Square} = 0.009$), yang berarti sisa 99.1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.
5. Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, model prediktif antara Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y) dapat disusun namun tidak menunjukkan pengaruh yang berarti secara simultan. Hal ini dikuatkan oleh hasil uji T yang menunjukkan signifikansi sebesar 0.623 (> 0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja

tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru PAUD Puri Amanah.

1.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk PAUD Puri Amanah, meskipun lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan secara statistik, pihak sekolah tetap disarankan untuk menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung kolaborasi antar guru sebagai upaya peningkatan motivasi dan produktivitas kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan, atau faktor psikologis sebagai penentu kinerja guru. Dengan memasukkan variabel yang lebih kompleks, diharapkan model penelitian akan memiliki kontribusi pengaruh yang lebih tinggi.
3. Untuk pengembangan kualitas guru PAUD, perlu dilakukan pelatihan dan evaluasi berkala sebagai upaya meningkatkan kinerja, khususnya dalam menyikapi dinamika lingkungan kerja yang terus berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Agus Setiawan. (2022). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 01(2), 294–304.
- Armanusah, E. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh*.
 repository.arraniry.ac.id.
<https://repository.arraniry.ac.id/id/eprint/10902/>
- Bahri, S. (2022). Impelmentasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Bercirikan VUCA. *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan Dan*
<https://academicareview.com/index.php/jh/article/download/82/57>
- Ekawati, E. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Sejahtera Utama Jakarta Timur*.
<https://doi.org/10.59600/jimbi.v1i2.115>
- Firmansyah, M. R., Listyawati, L., & ... (2024). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Organik Internasional Kantor Cabang Surabaya. *Soetomo Administrasi*
<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sab/article/download/9679/4547>
- Gary Dessler. (2019). *Human_Resource_Management*.
- Kusumaningrum, H., Chaerany, C., Kholisah, T. A., & Cahyani, R. (2024). *Kinerja Guru Sebagai Aspek Strategis Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendidikan*. 2(2), 105–125.
<https://journal.wiyatapublisher.or.id/index.php/e-gov>
- Mahriza, D. , Sari, H. M. , & Ristianah, R. (2023). *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah*. <https://doi.org/10.29300/jipem.v1i1.1297>
- Mark N.K. Saunders, Philip Lewis, & Adrian Thornhill. (2012). *Research Methods for Business Students*.
- Nazhifah, N. (n.d.). Pengaruh Lngkungan Kerja Terhadap Guru Di Yayasan Darul Inayah Kabupaten Bandung Barat. *Repository.Uinjkt.Ac.Id*.
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/63755>

- Nurafni, K., Saguni, F., & Hasnah, S. (2022). Pengaruh Kinerja Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Integrasi*
<https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpe/article/view/901>
- Nurdin, N., Wahyu, W., Sari, N. K., & ... (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Akhwat (Rja) Cabang
 ... : *Jurnal Manajemen Dan*
<https://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/article/view/300>
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*.
 books.google.com.
https://books.google.com/books?hl=en%5C&lr=%5C&id=hSedEAAQBAJ%5C&oi=fnd%5C&pg=PA1%5C&dq=nurfitriani+kinerja+dapat+dipahami%5C&ots=qEDVJofnD-%5C&sig=19f_qB3a5Ig1BrYMoTu7MRB2UYc
- Putra, I., Novesar, M. R., Deskana, A. R., & ... (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Informasi. *Co-Value Jurnal*
<http://journal.ikopin.ac.id/index.php/covalue/article/view/4144>
- Santoso, H., Nurhayati, S., & Kurniawan, D. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini*.
<https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2678>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R \&D Cetakan 17. Bandung: CV Alfabeta*.
- Triono, F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Subari 74 Larangan. ... *KARYAWAN DI RUMAH MAKAN SUBARI 74*
<https://repository.iptrisakti.ac.id/id/eprint/4346>
- Wantoyo, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom *Agora*.
<https://www.neliti.com/publications/358491/pengaruh-lingkungankerjafisik-dan-non-fisik-terhadap-kinerja-karyawan-melalui>

Mangkunegara, A. A. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (cet. ...). Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

LAMPIRAN

Lampiran 1 – Pertanyaan Kuesioner Kuesioner Variabel (X) Lingkungan Kerja Fisik:

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Tata letak ruang kelas di PAUD Puri Amanah sudah tertata rapi dan fungsional.					
2	Desain ruangan belajar di PAUD Puri Amanah mendukung kenyamanan anak dan guru.					
3	Pencahayaannya alami dan buatan di kelas PAUD Puri Amanah cukup terang dan sesuai standar.					
4	Sirkulasi udara dan ventilasi di ruang belajar PAUD Puri Amanah sangat baik.					
5	Suhu dan kelembaban ruang kelas PAUD Puri Amanah nyaman untuk kegiatan belajar.					
6	Suasana sekitar PAUD Puri Amanah bebas dari gangguan kebisingan yang mengganggu proses belajar.					
7	Kebersihan dan kerapian lingkungan PAUD Puri Amanah selalu terjaga dengan baik.					

Kuesioner Variabel (X) Lingkungan Kerja Non Fisik:

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
8	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan guru di PAUD Puri Amanah.					
9	Guru-guru di PAUD Puri Amanah saling membantu saat menghadapi kendala pembelajaran.					
10	Saya merasa mudah berkomunikasi dengan kepala sekolah PAUD Puri Amanah.					
11	Kepala sekolah PAUD Puri Amanah rutin memberikan arahan dan dukungan dalam kegiatan mengajar.					

12	Saya merasa aman dan nyaman saat melaksanakan tugas mengajar di PAUD Puri Amanah.					
13	Budaya kerja di PAUD Puri Amanah menciptakan lingkungan yang kondusif dan profesional.					
14	Pengelola PAUD Puri Amanah aktif memberikan dukungan terhadap pengembangan guru.					

Kuesioner Variabel (Y) Kinerja Karyawan Kemampuan Merencanakan Pembelajaran:

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
15	Saya menyusun RPPH harian sesuai kebutuhan dan karakteristik anak di PAUD Puri Amanah.					
16	Materi yang saya rancang di PAUD Puri Amanah disesuaikan dengan perkembangan usia anak.					
17	Saya memilih metode pembelajaran yang menarik dan relevan bagi anak-anak PAUD Puri Amanah.					

Penilaian dan Evaluasi Hasil Belajar:

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
18	Saya melakukan penilaian perkembangan anak secara berkala sesuai indikator tumbuh kembang di PAUD Puri Amanah.					
19	Saya mengikuti pelatihan guru yang diselenggarakan oleh PAUD Puri Amanah atau lembaga lain untuk meningkatkan kompetensi					

Kemampuan Merencanakan Pembelajaran:

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
20	Saya memperlakukan semua anak di PAUD Puri Amanah secara adil tanpa membeda-bedakan latar belakang mereka.					
21	Saya menjaga etika profesi dan selalu patuh terhadap peraturan lembaga PAUD Puri Amanah.					

Penilaian dan Evaluasi Hasil Belajar:

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
22	Saya menanamkan nilai-nilai kebangsaan kepada anak-anak melalui lagu nasional dan cerita budaya di PAUD Puri Amanah.					
23	Saya membiasakan anak-anak di PAUD Puri Amanah untuk saling menghargai dan menghormati teman sejak dini.					

Lampiran 2 Hasil Kuesioner Variabel X – Lingkungan Kerja

NO	LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	LK 6	LK 7	LK 8	LK 9	LK 10	LK 11	LK 12	LK 13	LK 14	SUM
1	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	37
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	42
4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	41
5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	55
6	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	54
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
18	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	55
19	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	52
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	62
21	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	74
22	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	67
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
27	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	75
28	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	78
29	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	80
30	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	77

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel 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

Cronbach's Alpha	N of Items
.981	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	41.6000	69.352	.901	.980
P02	41.6000	69.834	.857	.980
P03	41.6000	69.697	.870	.980
P04	41.6000	69.352	.901	.980
P05	41.6000	69.697	.870	.980
P06	41.6000	69.352	.901	.980
P07	41.6000	69.834	.857	.980
P08	41.6000	69.697	.870	.980
P09	41.6000	69.352	.901	.980
P10	41.6000	69.834	.857	.980
P11	41.6000	69.352	.901	.980
P12	41.6000	69.697	.870	.980
P13	41.6000	69.352	.901	.980
P14	41.6000	69.697	.870	.980

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel 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

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P01	29.0333	9.826	.587	.908
P02	28.8333	10.695	.513	.909
P03	28.7333	10.340	.726	.896
P04	28.8333	9.937	.667	.899
P05	28.9000	9.472	.792	.889
P06	29.0000	10.000	.708	.896
P07	28.8333	10.075	.733	.895
P08	28.9000	9.886	.766	.892
P09	28.9333	9.926	.741	.894

Lampiran 6 Variabel Y Uji Validitas

		Correlations									
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.419*	.544**	.468**	.545**	.539**	.419*	.396*	.334	.697**
	Sig. (2-tailed)		.021	.002	.009	.002	.002	.021	.030	.072	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P02	Pearson Correlation	.419*	1	.446*	.351	.511**	.283	.400*	.433*	.381*	.609**
	Sig. (2-tailed)	.021		.014	.057	.004	.130	.029	.017	.038	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P03	Pearson Correlation	.544**	.446*	1	.684**	.455*	.552**	.613**	.515**	.631**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.002	.014		<.001	.011	.002	<.001	.004	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P04	Pearson Correlation	.468**	.351	.684**	1	.448*	.372*	.745**	.506**	.584**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.009	.057	<.001		.013	.043	<.001	.004	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P05	Pearson Correlation	.545**	.511**	.455*	.448*	1	.722**	.638**	.762**	.705**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.011	.013		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P06	Pearson Correlation	.539**	.283	.552**	.372*	.722**	1	.424*	.816**	.605**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.002	.130	.002	.043	<.001		.019	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P07	Pearson Correlation	.419*	.400*	.613**	.745**	.638**	.424*	1	.577**	.666**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.021	.029	<.001	<.001	<.001	.019		<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P08	Pearson Correlation	.396*	.433*	.515**	.506**	.762**	.816**	.577**	1	.659**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.030	.017	.004	.004	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P09	Pearson Correlation	.334	.381*	.631**	.584**	.705**	.605**	.666**	.659**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.072	.038	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.697**	.609**	.781**	.748**	.847**	.776**	.792**	.821**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 7 Variabel X1 Uji Validitas

		Correlations														TOTAL
		P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.730**	.662**	1.000**	.662**	1.000**	.730**	.662**	1.000**	.730**	1.000**	.662**	1.000**	.662**	.754**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.000	<.001	.000	<.001	<.001	.000	<.001	.000	<.001	<.001	.000	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P02	Pearson Correlation	.730**	1	.730**	.730**	.730**	.730**	1.000**	.730**	.730**	1.000**	.730**	.730**	.730**	.730**	.727**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	.000	<.001	<.001	.000	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P03	Pearson Correlation	.662**	.730**	1	.662**	1.000**	.662**	.730**	1.000**	.662**	.730**	.662**	1.000**	.662**	1.000**	.734**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	.000	<.001	<.001	.000	<.001	<.001	.000	<.001	<.001	.000	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P04	Pearson Correlation	1.000**	.730**	.662**	1	.662**	1.000**	.730**	.662**	1.000**	.730**	1.000**	.662**	1.000**	.662**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	<.001	<.001		<.001	.000	<.001	<.001	.000	<.001	.000	<.001	.000	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P05	Pearson Correlation	.662**	.730**	1.000**	.662**	1	.662**	.730**	1.000**	.662**	.730**	.662**	1.000**	.662**	1.000**	.734**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.000	<.001		<.001	<.001	.000	<.001	<.001	.000	<.001	<.001	.000	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P06	Pearson Correlation	1.000**	.730**	.662**	1.000**	.662**	1	.730**	.662**	1.000**	.730**	1.000**	.662**	1.000**	.662**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	<.001	<.001	.000	<.001		<.001	<.001	.000	<.001	.000	<.001	.000	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P07	Pearson Correlation	.730**	1.000**	.730**	.730**	.730**	.730**	1	.730**	.730**	1.000**	.730**	.730**	.730**	.730**	.727**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.000	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	.000	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P08	Pearson Correlation	.662**	.730**	1.000**	.662**	1.000**	.662**	.730**	1	.662**	.730**	.662**	1.000**	.662**	1.000**	.734**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.000	<.001	.000	<.001	<.001		<.001	<.001	.000	<.001	<.001	.000	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P09	Pearson Correlation	1.000**	.730**	.662**	1.000**	.662**	1.000**	.730**	.662**	1	.730**	1.000**	.662**	1.000**	.662**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	<.001	<.001	.000	<.001	.000	<.001	<.001		<.001	.000	<.001	.000	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.730**	1.000**	.730**	.730**	.730**	.730**	1.000**	.730**	.730**	1	.730**	.730**	.730**	.730**	.727**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.000	<.001	<.001	<.001	<.001	.000	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	1.000**	.730**	.662**	1.000**	.662**	1.000**	.730**	.662**	1.000**	.730**	1	.662**	1.000**	.662**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	<.001	<.001	.000	<.001	.000	<.001	<.001	.000	<.001		<.001	.000	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	.662**	.730**	1.000**	.662**	1.000**	.662**	.730**	1.000**	.662**	.730**	.662**	1	.662**	1.000**	.734**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.000	<.001	.000	<.001	<.001	.000	<.001	<.001	<.001		<.001	.000	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	1.000**	.730**	.662**	1.000**	.662**	1.000**	.730**	.662**	1.000**	.730**	1.000**	.662**	1	.662**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	<.001	<.001	.000	<.001	.000	<.001	<.001	.000	<.001	.000	<.001		<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation	.662**	.730**	1.000**	.662**	1.000**	.662**	.730**	1.000**	.662**	.730**	.662**	1.000**	.662**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.000	<.001	.000	<.001	<.001	.000	<.001	<.001	<.001	.000	<.001		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.754**	.727**	.734**	.754**	.734**	.754**	.727**	.734**	.754**	.727**	.754**	.734**	.754**	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup



Penulis bernama lengkap Thursina Della Jayanti, berusia 30 tahun, lahir di Bogor pada 18 Januari 1995. Riwayat pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar hingga jenjang perguruan tinggi. Saat ini, penulis sedang menempuh pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Pertiwi

Karawang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Penulis memiliki minat yang kuat dalam bidang pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, serta aktif dalam

kegiatan akademik yang berfokus pada peningkatan mutu pembelajaran di lingkungan PAUD Puri Amanah. Penulis beragama Islam, berkewarganegaraan Indonesia, dan berdomisili di Perum Citra Kebun Mas.blok Q.5/08

Nama lengkap : Thursina Della Jayanti

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, tanggal lahir : Bogor, 18 Januari 1995

Kewarganegaraan : Indonesia

Status : Menikah

Agama : Islam

Alamat No. : Perumahan Citra Kebun Mas. Blok Q.5 NO.8.Klari

Hp. : 0812-9067-4259

E-mail : 21120174@pertiwi.ac.id

Demikian Daftar Riwayat Hidup saya buat dengan sebenar-benarnya, saya ucapkan terima kasih.


Lembar 9- Pelaksanaan Bimbingan Skripsi


KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Theresia Della Jazani
Prog. Jurusan NIM : SI / Manajemen
Judul Penelitian : 211201274
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru PAUD Pada Puri Amarah Klari Karang

Dosen Pembimbing Materi : 1. Dr. Sri Mulyati, SE., MM
Dosen Pembimbing Teknis : 2. Fu'arrahini, S.Pd., M.Pd.

Mengetahui, **Dikali,**


Dr. Sri Mulyati, SE., MM
Wakil Dekan I


Fu'arrahini, S.Pd., M.Pd.
Dekan

PELAKSANAAN BIMBINGAN SKRIPSI

TANGGAL	MATERI / MASALAH YANG DIBAHAS	PARAF	
		MHS	DOSEN
18 Mei 2025	Revisi Judul, Tabel(online)	ak	S
02 Mei 2025	Penulisan Pendahuluan Proposal Bab 1 sampai 3	ak	S
20 Mei 2025	Revisi BAB 2 Teori pendukung	ak	S
20 Mei 2025	Ass. Judul	ak	S
27 Mei 2025	Bab 1 dan Bab 2 (Ekskusi Judul 1-3, Tujuan, Tujuan khusus, Rumusan masalah, Alinea, Tabel 1.2, Lembar 3-20) 1.2 No. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000	ak	S
24 Juli 2025	Bab 1 & Bab 2 (Ekskusi Judul 1-3, Tujuan, Tujuan khusus, Rumusan masalah, Alinea, Tabel 1.2, Lembar 3-20) 1.2 No. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 593, 594, 595, 596, 597, 598, 599, 600, 601, 602, 603, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 619, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 634, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659, 660, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 668, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 821, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 844, 845, 846, 847, 848, 849, 850, 851, 852, 853, 854, 855, 856, 857, 858, 859, 860, 861, 862, 863, 864, 865, 866, 867, 868, 869, 870, 871, 872, 873, 874, 875, 876, 877, 878, 879, 880, 881, 882, 883, 884, 885, 886, 887, 888, 889, 890, 891, 892, 893, 894, 895, 896, 897, 898, 899, 900, 901, 902, 903, 904, 905, 906, 907, 908, 909, 910, 911, 912, 913, 914, 915, 916, 917, 918, 919, 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937, 938, 939, 940, 941, 942, 943, 944, 945, 946, 947, 948, 949, 950, 951, 952, 953, 954, 955, 956, 957, 958, 959, 960, 961, 962, 963, 964, 965, 966, 967, 968, 969, 970, 971, 972, 973, 974, 975, 976, 977, 978, 979, 980, 981, 982, 983, 984, 985, 986, 987, 988, 989, 990, 991, 992, 993, 994, 995, 996, 997, 998, 999, 1000	ak	S
06 Agustus 2025	Revisi penulisan artikel Tambahkan referensi Revisi alamat email penulis sesuaikan	ak	S

PELAKSANAAN BIMBINGAN SKRIPSI

TANGGAL	MATERI / MASALAH YANG DIBAHAS	PARAF	
		MHS	DOSEN
18 Mei 2025	Revisi Judul, Tabel(online)	ak	S
17 April 25	1.2 Fokus Penelitian 1.3 Tujuan penelitian Cukup 2 Pertanyaan Penulisan masih banyak kesalahan Alinea tidak beraturan, trap bab masih harus disempurnakan (Revisi)	ak	S
20 Mei 2025	Ganti Judul Ace	ak	S
07 Juni 2025	Sumber Masukin 1.1 Latar Belakang dan Rapihkan (Revisi) Tabel 1.2 Fensmena Masalah masukin tahun 2025 1.3 Untuk mengetahui & Mengantisipasi 1-3 (Revisi) 2.1 tinjauan Literatur& Dasar masukin Sumber 9 Revisi) 2.3 Pembangunan Hipotesis Rumus nya (Revisi) Tabel 3.2 Tambahakan bulan Agustus dan tahun 2025(Revisi) Variabel penelitian (Revisi)	ak	S
13 Juli 2025	DATA PAUD Benerin table pemikiran kisi2 instrumen Kuesioner	ak	S
24 Juli 2025	Bab 4 uji F Hapus Referensi bab 4 tambahn 3.4.2 revisi populasi	ak	S
02 Agustus 2025	Sampel 30 orang Jarak bab 5	ak	S
06 Agustus 2025	Revisi penulisan artikel Tambahkan referensi Revisi alamat email penulis sesuaikan	ak	S