

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Muslim Cendekia Bengkulu Tengah

Kholid Jamaluddin

UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

kholidj3@gmail.com

Abstract

This research aims to assess the impact of the work environment and work motivation on teacher performance at MTS Muslim Cendekia, Central Bengkulu. The specific objectives of study are: 1) to measure the influence of the work environment on teacher performance, 2) to evaluate the effect of work motivation on teacher performance, and 3) to analyze the combined impact of the work environment and work motivation on teacher performance. This is a field study in which the researcher was directly involved in data collection from the population of teachers at MTS Muslim Cendekia, Central Bengkulu. The sampling technique employed was a census sample, meaning the entire population was utilized as the sample for the research. The result of the study indicate that: 1) the work environment significantly influences teacher performance, 2) work motivation has a significant impact on teacher performance, and 3) both the work environment and work motivation, when considered together, have a significant effect on teacher performance. The implication of this research highlight the necessity to enhance teacher performance by improving both teacher motivation and the work environment, as both factors jointly exert considerable influence.

Keywords: Work Environment; Work Motivation; Teacher Performance;

How to cite this article:

Jamaluddin, K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Muslim Cendekia Bengkulu Tengah. *Al-Bahtsu: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 6(2), 191-206.

PENDAHULUAN

Negara Indonesia menghadapi permasalahan yang signifikan dalam mengarungi perkembangan era digital di semua bidang. Seluruh sumber daya manusia harus mampu mengikuti dan beradaptasi dengan pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi agar tidak ketinggalan. Pendidikan yang baik diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Efektifitas tenaga pengajar atau kemampuan pengajar bekerja dalam proses pembelajaran sesungguhnya yang menentukan keberhasilan pendidikan. Kemampuan suatu negara untuk mengembangkan sumber daya berkualitas tinggi yang dapat bersaing dengan negara – negara lain di dunia akan bergantung pada kemampuan guru untuk mendidik generasi masa depan secara efektif

Menurut Mathis dan Jackson dalam Kemampuan (bakat, minat, kepribadian), usaha (motivasi, etos kerja, kehadiran, desain pekerjaan), dan dukungan organisasi (pelatihan, teknologi dan peralatan, standar kinerja, manajemen, rekan kerja) merupakan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja di tempat kerja adalah lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan penjelasan Sutrisno bahwa lingkungan kerja meliputi keseluruhan ruang kerja dan prasarana disekitar pegawai yang mungkin mempengaruhi cara kerja dilakukan.

Dalam kaitan ini, masalah tentang faktor lingkungan kerja dan motivasi menjadi fenomena tersendiri di Madrasah Tsanawiyah Muslim Cendekia Bengkulu Tengah, secara keseluruhan guru MTS Muslim Cendekia berjumlah 30 orang. Berkaitan dengan lingkungan kerja, setelah melakukan observasi dilapangan, peneliti mendapati gambaran dimana hanya ada satu ruang guru. Kondisi ruang guru juga tidak belum maksimal dimana tidak adanya fasilitas meja guru dan hanya tersedia loker untuk setiap gurunya.

Hasil dari observasi awal peneliti juga menunjukkan bahwa beberapa dari guru mengakui keadaan ruang guru yang sempit dan belum memadai, ruangan yang sempit dengan jumlah 30 orang juga menjadi sebab tidak memungkinnnya tersedia meja untuk setiap guru. Hal berbeda juga menjadi keluhan beberapa guru yang peniliti wawancara adalah kondisi ini menyebabkan guru tidak dapat beristirahat didalam ruangan ketika waktu istirahat dikarenakan jumlah tampung ruangan yang terbatas, dimana ketika secara keseluruhan guru berada dalam ruangan maka akan terasa padat. Kondisi ini juga membuat guru juga tidak memiliki privasi yang baik, dimana pada lingkungan kerja seharusnya setiap guru memiliki privasi masing – masing.

Penunjang lingkungan kerja seperti kipas angin, ventilasi udara dirasakan guru sangat bermanfaat dan berfungsi dengan baik. Sarana dan prasana juga berfungsi dengan baik dan dirasa sangat bermanfaat bagi setiap guru seperti printer, loker guru, lampu, dan dispenser air minum. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Rukminto menjelaskan dalam kata motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai kekuatan yang ada dalam diri seseorang dan mendorongnya untuk bertindak.

Fenomena pada motivasi ini berkaitan dengan hubungan anatara guru dengan sesama guru dan pemimpin. Ada beberapa kejadian yang membuat hubungan kurang harmonis terhadap sesama guru. Hal ini disebabkan perbedaan dalam metode pembelajaran serta perbedaan pandangan terhadap tindakan kedisiplinan yang dilakukan guru kepada murid yang melanggar peraturan. Selanjutnya yang berkaitan dengan

hubungan kepada pemimpin, dimana ada beberapa guru yang beranggapan bahwa pemimpin masih kurang tegas kepada guru yang melakukan pelanggaran, contohnya : guru yang masih sering terlambat dalam datang kerja. Berbicara motivasi juga akan ada penghargaan bagi guru – guru yang dapat mengerjakan pekerjaan yang baik dan sesuai dengan target yang ditentukan.

Serta menjadi alasan kuat peneliti memilih lokasi penelitian di Mts Muslim Cendekia Bengkulu tengah adalah adanya dukungan dan persetujuan dari pihak Ketua Yayasan untuk meneliti disana, dan bersedia membantu peneliti pada saat proses penelitian berlangsung.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, di mana peneliti berperan secara langsung dalam memperoleh dan mengumpulkan informasi dari sumber data. Maka fokus penelitian ini terdapat pada data yang muncul atau tersedia di lapangan, khususnya terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan, kinerja guru pada MTS Muslim Cendekia Bengkulu Tengah. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif, pada dasarnya, metode penelitian kuantitatif asosiatif berkaitan dengan pengumpulan dan analisis data yang terstruktur dan dapat direpresentasikan secara numerik. Salah satu tujuan utamanya adalah membangun secara akurat dan pengukuran yang andal yang memungkinkan dilakukannya statistik analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gibson, Ivancevich, dan Donne “menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel individu, variabel psikologis dan variabel organisasi”. Variabel individu mencakup bakat dan keterampilan yang berkaitan dengan penglihatan atau kesehatan mental; sejarah, termasuk status sosial, keluarga, dan pengalaman; dan demografi, termasuk usia, jenis kelamin, dan tempat asal. Persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi merupakan contoh variabel psikologis. Sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan desain pekerjaan adalah contoh variabel organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada 15 Agustus 2024 sampai 15 Septemebr 2024 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Mts Muslim Cendikia Bengkulu Tengah”. Peneliti melakukan penelitian di Mts Muslim Cendikia Bengkulu Tengah (Jalan Raya Taba Lagan – Kembang Seri Desa Taba Lagan Kecamatan Semidang Lagan Kabupaten Bengkulu Tengah Provinsi Bengkulu). Dengan jumlah tenaga pengajar 30 orang, 22 perempuan dan 8 orang laki – laki.

Berikut proses penelitian yang dilakukan dapat dilihat sebagai berikut: Adapun pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan lembar observasi yang terdiri dari 39 item pernyataan yang masin – masing satu pertanyaan, kemudian setelah lembar observasi terkumpul semua untuk semua anak maka hasilnya ditabulasikan, setelah itu hasil tabulasi dikategorikan sesuai dengan kriterianya yaitu:

Skala <i>Likert</i>	Bobot
---------------------	-------

Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Ragu – Ragu	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Uji Pra Syarat

1. Uji Normalitas

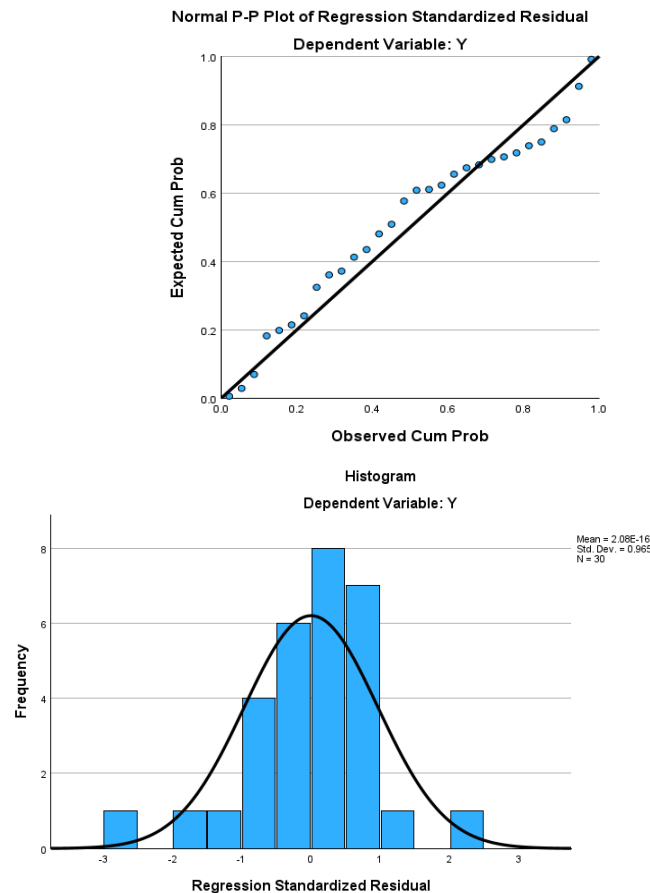
Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah data dalam model regresi antara variabel independen dan dependen terdistribusi secara teratur atau tidak. Kumpulan data yang terdistribusi dengan baik didistribusikan secara teratur, atau hampir sama. Seseorang dapat mengamati data yang berdistribusi normal dengan memfokuskan pada tabel distribusi dan histogram, atau lebih jelasnya dengan memeriksa plot probabilitas normal pada plot sebar berdistribusi normal. Garis diagonal lurus akan dibentuk oleh distribusi normal, begitupun data memenuhi asumsi normalitas jika menyebar sepanjang garis dan mengikuti garis diagonal, atau jika grafik histogram menunjukkan pola yang konsisten dengan distribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		X1	X2
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	65.90	49.87
	Std. Deviation	4.596	4.833
Most Extreme Differences	Absolute	.077	.097
	Positive	.072	.090
	Negative	-.077	-.097
Test Statistic		.077	.097
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.660
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.648
		Upper Bound	.672

Dengan pengambilan Keputusan, jika nilai sig. $> 0,05$, maka data penelitian berdistribusi normal. Begitupun sebaliknya, jika nilai sig. $< 0,05$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Nilai variabel X_1 berdistribusi normal sesuai nilai sig. pada table Kolmogorov-Smirnov bahwa nilai sig. $0,200 > p\ 0,05$, juga pada nilai variabel X_2 berdistribusi dengan normal dilihat dari nilai sig. $0,200 > p\ 0,05$.

Untuk Variabel Y menggunakan grafik histogram dan Scatter plot, merupakan hasil uji normalitas data pada model regresi penelitian ini. Untuk jelasnya ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Grafik Histogram dan Scatter plot

Berdasarkan gambar tersebut memperlihatkan bahwa sebaran data dari kedua model regresi mendekati garis diagonal normalitas dan pada grafik histogram mendekati bentuk pola distribusi normal. Dengan demikian berarti bahwa model penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Pengujian mengenai sama atau tidaknya variansi – variansi 2 buah atau lebih atau lebih disebut dengan uji homogenitas. Dalam analisis independent smapel T test dan Annova maka sebagai syaratnya adalah dengan menggunakan uji homogenitas. Jika nilai signifikan pada tabel $> 0,05$ (lebih dari) maka data berdistribusi homogen, dan jika sebaliknya nilai signifikan $< 0,05$ (lebih kecil) maka data berdistribusi tidak homogen.

Hasil Uji Homogenitas

Tests of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Hasil X1 dan X2	Based on Mean	.060	1	58	.807
	Based on Median	.052	1	58	.820
	Based on Median and with adjusted df	.052	1	57.790	.820
	Based on trimmed mean	.059	1	58	.809

Dapat diambil keputusan bahwasanya nilai sig. pada tabel sebesar 0.809 > p 0,005 maka data berdistribusi homogenitas dan dapat memenuhi syarat pada uji Regresi linier berganda.

3. Analisis Regresi Sederhana

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTS Muslim Cendikia Bengkulu Tengah

Pengolahan data analisis linier sederhana dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23, maka diperoleh hasil seperti dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.607	8.325		2.341	0.001
	Lingkungan Kerja	0.532	0.119	0.517	3.046	0.000

a. Dependent Variabel : Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta untuk variabel lingkungan kerja adalah 37,607, sedangkan hasil nilai koefisien lingkungan kerja adalah 0,532. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linier dengan mengacu pada rumus $Y = a + bX_1$, sebagai berikut :

$$Y = 37,607 + 0,532X_1$$

Interprtasi persamaan diatas adalah bahwa koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₁) memiliki tanda positif (0,532), yaitu mengandung implikasi bahwa lingkungan kerja searah dengan kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTS Muslim Cendikia Bengkulu Tengah

Berdasarkan pengolahan data analisis linier sederhana menggunakan bantuan SPSS 23, maka diperoleh hasil dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Uji regresi sederhana Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.637	10.193		3.5417	0.001
	Motivasi Kerja	0.583	0.113	0.524	4.165	0.000
a. Dependent Variabel : Kinerja Guru						

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta untuk variabel motivasi kerja adalah 35,637, sedangkan hasil nilai koefisien motivasi kerja adalah 0,583. Dengan demikian dapat dibuat persamaan regresi linier dengan mengacu pada rumus $Y = a + bX_2$, sebagai berikut :

$$Y = 35,637 + 0,583X_2$$

Interpretasi persamaan diatas adalah bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja (X₂) memiliki tanda positif (0,583), yaitu mengandung implikasi bahwa motivasi kerja searah dengan kinerja guru.

2) Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi linear bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi ini digunakan apabila jumlah variabel independen memiliki lebih dari satu atau minimal dua variabel. Ada beberapa syarat sebelum melakukan analisis liner berganda diantaranya harus lolos uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolonearitas, dan uji autokorelasi, Adapun skala yang digunakan dalam regresi berganda yaitu interval atau rasio (variabel Dependen).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.131	8.848		.919	.366
Lingkungan Kerja	.093	.142	.100	.652	.520
Motivasi Kerja	.571	.135	.647	4.217	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Guru					

Persamaan Regresi yang diperoleh :

$$8,131 + 0,093X_1 + 0,571X_2$$

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 8,131 yang artinya jika variabel lingkungan kerja (X₁) dan variabel motivasi kerja (X₂) adalah 0, maka kinerja karyawan yang dihasilkan nilainya sebesar 8,131 dengan asumsi variabel – variabel lain yang mempengaruhi kinerja guru dianggap tetap.

2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,093 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar satu, maka akan meningkatkan kinerja guru (Y) sekolah Madrasah Tsanawiyah Muslim Cendikia Bengkulu Tengah

Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,571 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar satu, maka akan meningkatkan kinerja guru (Y) sekolah Madrasah Tsanawiyah Muslim Cendikia Bengkulu Tengah.

3) Uji t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa berpengaruh satu variabel independent secara tersendiri dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian ini diperuntukkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam pengambilan keputusannya dilandaskan dengan seberapa besar nilai signifikansinya, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Sedangkan apa bila terjadi sebaliknya jika signifikansi $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima.

$$\begin{aligned} T_{tabel} : \quad t &= [\alpha; (df = n - k)] \\ t &= [5\%; (df = 30 - 3)] \\ t &= [0,05 ; 27] \\ t &= 1.703 \end{aligned}$$

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.131	8.848		.919	.366
	Lingkungan Kerja	.093	.142	.100	4.815	.01
	Motivasi Kerja	.571	.135	.647	4.217	<.001
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						

Hasil keputusan terhadap keseluruhan hipotesis yang diajukan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTS Muslim Cendikia Bengkulu Tengah

Hipotesis yang diajukan : $H_o \leq 0$

$$H_1 \geq 0$$

Dari hasil uji t pada tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 4,815 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,703. Maka, dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$, begitupula dengan nilai signifikansi lingkungan kerja (X_1) yaitu nilai sig 0,01 $< 0,05$. Sehingga H_o ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Muslim Cendikia Bengkulu Tengah.

b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MTS Muslim Cendikia Bengkulu Tengah

Hipotesis yang diajukan : $H_0 \leq 0$

$H_1 \geq 0$

Dari hasil uji t di atas dapat diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 4,217 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,703. Maka, dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah Madrasah Tsanawiyah Muslim Cendikia Bengkulu Tengah. Nilai positif ini menjelaskan terdapat pengaruh yang searah, yaitu ketika motivasi meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat.

4) Uji F

Tujuan uji hipotesis secara simultan untuk mengukur atau mengetahui seberapa besarnya pengaruh variabel independen secara Bersama – sama terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi < 0,05 atau f hitung > f tabel maka H_a diterima. Begitupula sebaliknya jika signifikansi > 0,05 atau f hitung < f tabel, maka H_0 diterima.

F tabel : $F = [df(N_1) = k - 1 ; df(N_2) = n - k]$

$F = [3 - 1 ; 30 - 3]$

$F = [2 ; 27]$

$F = 3,354$

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.789	2	127.895	12.765	<,001 ^b
	Residual	270.511	27	10.019		
	Total	526.300	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja						

Berdasarkan tabel di atas nilai f hitung yang diperoleh adalah 12,765 sedangkan nilai f tabel sebesar 3,354. Dapat disimpulkan nilai f hitung $12,765 > f$ tabel 3,354 dengan tingkat nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka, dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama – bersama) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Pihak sekolah dapat meningkatkan kinerja dengan memberikan guru lingkungan kerja dan motivasi yang baik, karena faktor-faktor ini mempunyai dampak positif secara simultan terhadap kinerja guru.

5. Analisis koefisien sederhana (R^2)

Intinya, koefisien determinasi (R^2) menyatakan sejauh mana variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh model. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu. Kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen akan

sangat berkurang jika nilai koefisien determinasinya kecil. Ketika variabel independen menghasilkan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk meramalkan perubahan variabel dependen, maka nilainya mendekati satu.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.448	3.165
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja				

Dapat dilihat dari tabel di atas nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,448 yang artinya variabel kinerja guru dapat dijelaskan sebesar 44,8% oleh variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Selisihnya sebesar 55,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTS Muslim Cendikia Bengkulu Tengah dapat dijelaskan bahwa:

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) di MTS Muslim Cendikia Bengkulu Tengah

Pengaruh lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,815 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,703. Maka, dapat diketahui t hitung $>$ t tabel, begitupula dengan nilai signifikansi lingkungan kerja (X_1) yaitu nilai sig $0,01 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Muslim Cendikia Bengkulu Tengah. Hal ini senada dengan hasil penelitian Sahlan Lubis “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi di lapangan tentang kinerja guru di MAN 2 Model Medan yang menunjukkan beberapa guru mengalami penurunan kinerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan PNS yang ada di MAN 2 Model Medan, dan hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hal ini menunjukkan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan system kerja yang efisien. Lingkungan kerjayang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) di MTS Muslim Cendikia Bengkulu Tengah

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 4,217 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,703. Maka, dapat diketahui t hitung $>$ t tabel, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti

variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah Madrasah Tsanawiyah Muslim Cendikia Bengkulu Tengah. Nilai positif ini menjelaskan terdapat pengaruh yang searah, yaitu ketika motivasi meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. Hal ini senada dengan hasil penelitian Helvin Ruida Hasi “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhan Batu Utara. Pada penelitian ini juga menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel yaitu 34 orang pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Labuhan Batu Utara .

Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul. Karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) di MTS Muslim Cendikia Bengkulu Tengah

Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru bisa dilihat dari perolehan nilai f hitung sebesar 12,765 sedangkan nilai f tabel sebesar 3,354. Dapat disimpulkan nilai f hitung 12,765 > f tabel 3,354 dengan tingkat nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka, dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama – bersama) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Juga dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,448 yang artinya variabel kinerja guru dapat dijelaskan sebesar 44,8% oleh variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Senada dengan penelitian Fatma Oktarendah dan Metha Aditya Putri “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang (Analysis the Effect of Work Environment and Work Motivation of Employee Performance CV. Lembaga Palembang). Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengambilan sampel penelitian dari keseluruhan total karyawan sebanyak 60 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .

Penelitian terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru. Motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan memiliki ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada Bab IV, Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Muslim Cendikia Bengkulu Tengah. Hasil analisis ini diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 4,815 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,703. Maka, dapat diketahui t hitung $>$ t tabel, begitupula dengan nilai signifikansi lingkungan kerja (X_1) yaitu nilai $\text{sig } 0,01 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Muslim Cendikia Bengkulu Tengah. 2) Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Muslim Cendikia Bengkulu Tengah. Hasil analisis ini diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 4,217 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,703. Maka, dapat diketahui t hitung $>$ t tabel, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sehingga, H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah Madrasah Tsanawiyah Muslim Cendikia Bengkulu Tengah. Nilai positif ini menjelaskan terdapat pengaruh yang searah, yaitu ketika motivasi meningkat maka kinerja guru juga akan meningkat. 3) Secara bersama – sama lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Muslim Cendikia Bengkulu Tengah. Hasil ini diperoleh nilai f hitung yang diperoleh adalah 12,765 sedangkan nilai f tabel sebesar 3,354. Dapat disimpulkan nilai f hitung 12,765 $>$ f tabel 3,354 dengan tingkat nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka, dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama – bersama) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Pihak sekolah dapat meningkatkan kinerja dengan memberikan guru lingkungan kerja dan motivasi yang baik, karena faktor-faktor ini mempunyai dampak positif secara simultan terhadap kinerja guru.

Implikasi penelitian dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan penelitian, diantaranya: 1) Dengan diterimanya hipotesis kesatu yang diajukan, maka lingkungan kerja berpengaruh, dan meningkatkan meningkatkan kinerja guru. Maka satu Langkah yang tepat adalah senantiasa meningkatkan lingkungan kerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja guru yang maksimal. 2) Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, maka motivasi kerja berpengaruh dan meningkatkan kinerja guru. Maka satu Langkah yang tepat adalah motivasi setiap guru terus ditingkatkan sehingga menghasilkan kinerja guru yang maksimal.

Dengan diterimanya hipotesis ketiga yang diajukan, maka lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama – sama berpengaruh meningkatkan kinerja guru. Maka diharapkan tetap memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mendukung kelancaran beraktifitas para guru.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian seperti diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut : 1) Bagi Sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Muslim Cendikia Bengkulu Tengah. 2) Bagi Peneliti Selanjutnya, kepada peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan menjadi satu rujukan untuk melanjutkan penelitian yang lebih mendalam terutama menyangkut bagaimana pengaruh

gender pada lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melihat bahwa di MTS Muslim Cendikia lebih dominan guru perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriza, Rini. "Pengaruh Arus Kas Operasi Dan Laba Bersih Terhadap Dividen Pada Perusahaan Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia" 7 (2021): 1–108.
- Ali, Darma Ridho, Vera Apri Dina Safitri, and Muhtad Fadly. "Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Leverage Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pengungkapan Corporate Social Responsibility Pada Perusahaan Pertambangan Subsektor Batu Bara Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2019." *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)* 1, no. 1 (2021): 67–77. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/article/view/1074>.
- Asyari, Saiful. "Supervisi Kepala Madrasah Berbasis Penilaian Kinerja Sebagai Upaya Peningkatan Profesionalitas Guru." *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management* 2, no. 1 (2020): 27–40. <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i1.14>.
- Dianiaty, Dewi, and Muhammad Fairus. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Jurusan Teknik Industri , Fakultas Sains Dan Teknologi Ilmu Pengetahuan Dan Sebagai Jantung Bagi Dalam Lingkup Yang Lebih Konkret . Tujuan Perpustakaan Dapat Tercapai." *Jurnal Sains, Teknologi Dan Industri* 11, no. 2 (2014): 297–304.
- Dyah Aulia Febrianti, and Diah Puspaningrum. "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pekerja Pada Cv. Dua Putri Sholehah Di Desa Tegalrejo Kecamatan Dringu Kabupaten Probolinggo." *Sosio Agri Papua* 11, no. 01 (2022): 19–27. <https://doi.org/10.30862/sap.v11i01.251>.
- Erlistiani, Mifta, A. Syachruji, and Encep Andriana. "Penerapan Model Pembelajaran SSCS (Search, Solve, Create and Share) Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa." *Jurnal PGSD: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar* 13, no. 2 (2020): 161–68. <https://doi.org/10.33369/pgsd.13.2.161-168>.
- Erwansyah, Memed, Hj. Sulastini, and Hereyanto. "Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)." *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan* 7, no. 1 (2018): 32–40.
- Etik Setyorini, Etik Setyorini, and Hanifah Noviandari. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan." *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah* 3, no. 1 (2022): 47–61. <https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>.
- Fransiska, Y, and Z Tupti. "Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister ...* 3, no. September (2020): 224–34. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5041>.
- Ghozali. "Pengaruh Rotasi Rekan Kerja Auditor, Spesialisasi Industri Auditor, Dan Family Ownership Terhadap Kualitas Audit." *JIMEA: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi* 6, no. 2 (2022): 1810–27.

- Gilbert, Joshua, Adriel Eka, and Sentosa Limanto. "Faktor-Faktor Motivasi Pekerja Pada Usaha Jasa Konstruksi Berdasarkan Teori Herzberg." *Jurnal Pratama Teknik Sipil* 11, no. 1 (2022): 108–15. <https://publication.petra.ac.id/index.php/teknik-sipil/article/view/12106>.
- Goertzen, Melissa J. "Applying Quantitative Methods to Research and Data." *Library Technology Reports* 53, no. 4 (2017): 12–18. <https://journals.ala.org/index.php/ltr/article/view/6325>.
- Hasi, Helvin Ruida. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara." UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN, 2020.
- Hastuti. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pegawai Puskesmas Di Kabupaten Mamuju," 2021, 6.
- Hidayat, Moch Charis, and Aldo Redho Syam. "The Urgency of Strategic Planning and Management of Madrasah Human Resources in The 4.0 Industrial Revolution Era." *Journal Basic Of Education* 4, no. 1 (2019): 1–13. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/al-asasiyya/index>.
- Indriani, Ely. "Analisis Efektivitas Implementasi Pembelajaran Daring Dimasa Pandemi Covid-19 Pada Siswa SMA Kelas X Se-Kecamatan Mranggen Mata Pelajaran PJOK." *Journal of Physical Activity and Sports (JPAS)* 2, no. 1 (2021): 1–11. <https://doi.org/10.53869/jpas.v2i1.34>.
- Iqbal, M. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Kesehatan Aparatur Sipil Negara Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lombok Utara." *Bina Patria* 16, no. 10 (2022): 7639–46. <https://binapatria.id/index.php/MBI>.
- Janna, Nilda Miftahul, and Herianto. "Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS." *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, no. 18210047 (2021): 1–12.
- Kamal, Fahmi, Widi Winarso, and Edy Sulistio. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi)." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)* 15, no. 2 (2019): 38–49. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3235>.
- Kambey, Joseph Philip, and James Jefferio Manengkey. "Disiplin Kerja Dan Motivasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unima." *SEIKO: Journal of Management & Business* 6, no. 1 (2023): 378–89. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3869>.
- Lestario, Febrilian. "Analisis Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Gebang Indonesia" 3, no. 1 (2022): 10–20.
- Lubis, Sahlan. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6, no. 1 (2020): 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>.
- Marbun, Hendra Sutrisno, and Jufrizen Jufrizen. "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5, no. 1 (2022): 262–78. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>.
- Nur Cahyanti Dwi Oktavia, Nurul Umi Ati, Taufiq Rahman Ilyas. “MALANG Jurusan Administrasi Negara , Fakultas Ilmu Admiministrasi , Universitas Islam Malang , Jl . MT Haryono 193 Malang , 65144 , Indonesia Pendahuluan Tinjauan Pustaka.” *Jurnal Respon Publik* 15, no. 7 (2021): 1–7.
- Oktarendah, Fatma, and Metha Aditya Putri. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lembaga Palembang.” *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis* 3, no. 1 (2023): 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>.
- Osman, Irwan R., and Okthapiani Hermawati. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nitya Nandha Di Bogor.” *Ikraith-Ekonomika* 5, no. 3 (2022): 180–88. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2453>.
- Panjaitan, Maludin, Sunyoto. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.” *Management Analysis Journal* 3, no. 12 (2017): 1–12.
- Panjaitan, Maludin. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen* 3, no. 2 (2018): 1–5.
- Putri, Ainaya Pradina, and Syifa Syarifah Alamiyah. “Studi Deskriptif Kualitatif: Motivasi Melakukan Public Display Affection Pada Pengguna Media Sosial Tiktok.” *Jurnal Signal* 10, no. 1 (2022): 23. <https://doi.org/10.33603/signal.v10i01.6242>.
- Raito, Baety. “Dalam Pembelajaran Pai Kelas Xi Akl Di Smk Ciledug Al-Musaddadiyah Garut.” *Jurnal Masagi* 1, no. 1 (2022): 1–11.
- Raymond, Dian Lestari Siregar, Anggia Dasa Putri, Mohamad Gita indrawan, and Jontro Simanjuntak. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanjung Mutiara Perkasa.” *Jurnal Sistem Informasi & Bisnis*, 2023, 1–92.
- Rumbiak, Grace C. L, Yohanis Rante, and Johanis Wanma. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 7, no. 1 (2023): 7–12. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>.
- Sagala, Suwastati. “Jurnal Pendidikan Dan Konseling.” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4 (2022): 1349–58.
- Sholihin, M. R., W. Arianto, and D. F. Khasanah. “Keunggulan Sosial Media Dalam Perkembangan Ekonomi Kreatif Era Digital Di Indonesia.” *Prosiding 4th Seminar Nasional Dan Call for Papers Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember*, 2018, 149–60.
- Sobian, Pether. “Strategi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja.” *FOKUS: Publikasi Ilmiah Untuk Mahasiswa, Staf Pengajar Dan Alumni Universitas Kapuas Sintang* 21, no. 1 (2023). <https://doi.org/10.51826/fokus.v21i1.720>.
- Sofyan, Diana Khairani. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA.” *Malikussaleh Industrial Engineering* 2, no. 1 (2013): 18–23.
- Sopian, Ahmad. “USopian, A. (2016). Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam PendidikanT. Raudhah Proud To Be Professionals: *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88–97.

- <https://doi.org/10.48094/Raudhah.Vii1.10gas>, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam PendidikanT.” Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah 1, no. 1 (2016): 88–97.
- Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. 31st ed. Bandung: ALFABETA, 2021.
- Sukandi, Pipin, and Muhamad Rayhan Ahsani Taqwim. “Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Sekretaris Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia.” *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 6, no. 4 (2023): 2399–2402. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1861>.
- Thoyibah, Thoyibah Yuspita. “Tinjauan Proses Rekrutmen Karyawan PT.MGM Motor Finance.” Repository Universitas Widyatama, 2018, 7–42. <https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/handle/123456789/10644?show=full>.
- Tomoliyus, Tomoliyus, and R. Sunardianta. “Validitas Aiken’s Instrumen Tes Untuk Mengukur Reaktif Agility Olahraga Khusus Tenis Meja.” *Jurnal Keolahragaan* 8, no. 2 (2020): 148–57. <https://doi.org/10.21831/jk.v8i2.32492>.
- Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. 1st ed. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.
- Wiguna, I Komang Wahyu, and Made Adi Nugraha Tristaningrat. “Langkah Mempercepat Perkembangan Kurikulum Merdeka Belajar.” *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar* 3, no. 1 (2022): 17. <https://doi.org/10.55115/edukasi.v3i1.2296>.
- Yulyanti, and Siti Ahdina Saadatirrohmi. “Pengaruh Etika Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram” 2, no. 100 (2023): 63–74.