

---

# JMEC: Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative

<https://jurnal.uss.ac.id/index.php/JMEC>

Vol. 2 No. 2 , Juli 2023, Hal. 52-60

---

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah Putri Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Kabupaten Banyuasin

Vanesha Rahmania<sup>1\*</sup>, Saudi Berlian<sup>2</sup>, Anton Kurniawan<sup>3</sup>, Putri Puspitasari<sup>4</sup>  
Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Sumatera Selatan<sup>123</sup>

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Sumatera Selatan<sup>4</sup>

*e-mail: vanesha.rahmania@uss.ac.id\**

### ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of the environment and work motivation on employee performance at Madrasah Diniyah Putri Pondok Pesantren Qodratullah Langkan, Banyuasin Regency. By using the research method of distributing questionnaires, descriptive methods of analysis and multiple regression. The results of the study were distributing questionnaires to 40 respondents. Test the validity and reliability of the questionnaire on the environment, motivation, and performance, the research findings on the influence of the work environment based on the results of the study obtained multiple linear regression equations using SPSS 23. "There is a significant effect either simultaneously or partially between the environment and work motivation on the performance of Madrasah teachers Diniyah Putri Pondok Pesantren Qodratullah Langkan, Banyuasin Regency". Suggestions that can be given in this study are teacher performance will increase when the influencing factors influence in a harmonious and positive manner.

**Keywords:** *work environment, work motivation, teacher performance.*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Madrasah Diniyah Putri Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Kabupaten Banyuasin. Dengan menggunakan metode penelitian penyebaran kuesioner, metode analisis metode deskriptif dan regresi berganda. Hasil penelitian melakukan penyebaran kuesioner kepada 40 responden. Uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner atas lingkungan, motivasi, dan kinerja, temuan penelitian pengaruh lingkungan kerja berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 23. "Ada pengaruh signifikan baik secara simultan ataupun parsial antara lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Diniyah Putri Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Kabupaten Banyuasin". Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah Kinerja guru akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

**Kata Kunci :** Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Kinerja guru.

### PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah menciptakan Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan SDM yang terlibat dalam proses pendidikan. Kualitas pendidikan dipengaruhi oleh penyempurnaan sistemik terhadap seluruh komponen pendidikan, seperti peningkatan kualitas dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum yang disempurnakan, sumber belajar, sarana dan prasarana yang memadai, iklim pembelajaran yang kondusif, serta

didukung oleh kebijakan pemerintah, baik di pusat maupun di daerah. kegiatan. Baik atau buruknya kualitas sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kualitas pendidikan. Hal ini dikarenakan kualitas pendidikan merupakan faktor penentu dari terciptanya sumber daya manusia yang baik. Kualitas pendidikan itu sendiri dapat tercermin dari pelaksanaan pendidikan yang berjalan, Dengan adanya guru yang baik dan berkualitas, dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Kualitas suatu pendidikan dapat terlihat dari tingkat profesional guru dalam mengajar.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka seorang guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat yang telah mempercayai Pondok Pesantren Qodratullah dan gurunya dalam membina peserta didik. Kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Dengan kata lain, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Dimana, salah satu contoh keberhasilan kinerja seorang guru tercermin dari hasil belajar yang diperoleh siswa.

Selain itu, dari informasi yang ada di sekolah dapat diduga bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi, maupun sekolah dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Dengan lancarnya pelaksanaan kegiatan pembelajaran, maka secara tidak langsung kinerja guru akan terlaksana dengan baik. Untuk mengetahui kinerja seorang guru dapat dilakukan dengan pengevaluasian kinerja. Dengan adanya evaluasi, maka guru merasa hasil yang mereka kerjakan dihargai, dapat memacu kinerja para guru. Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Pembelajaran yang berkualitas merupakan cerminan dari kinerja guru tersebut. Dengan kata lain Sari (2018), Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada.

bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik turut serta dalam membantu tercapainya tujuan sekolah yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi yang ada. Dengan kata lain, semakin kebutuhan guru dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran yang dilakukan terpenuhi maka akan semakin tinggi pula keinginan guru tersebut dalam meningkatkan kinerja mereka dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan serta meningkatkan kualitas dalam lembaga instansi tersebut. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan guru dalam melakukan tugasnya.

Pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan. Pada awalnya dari rantai motivasi dimulai dengan kebutuhan yang dipenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan, perilaku yang berorientasi pada tujuan, pembangkit kinerja, menimbulkan imbalan dan hukuman. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dinilai dari keputusan, tegangan, dorongan, perilaku pencarian, kebutuhan dipuaskan, dan pengurangan tegangan.

Dengan demikian kaitan antara variable tersebut ialah kualitas kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan berusaha untuk menguasai bahan, mengelola program belajar mengajar, mengelola kelas, dan menggunakan media/sumber, menguasai landasan-landasan kependidikan.

Sebelumnya pada penelitian terdahulu, Prihanto (2017) mengungkapkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah Pondok Pesantren

Qodratullah Dari perihal verifikasi suatu hipotesis dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh kepada kinerjanya dari guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 19,1%, Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 41,9% serta terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang diberikan sebesar 61%.

Berdasarkan pada latar belakang suatu masalah yang sudah dikemukakan oleh beberapa peneliti sebelumnya dan kondisi yang terjadi di Pondok Pesantren Qodratullah Madrasah Diniyah Putri maka dari itu, peneliti tertarik untuk menuangkan hasil pemikiran dalam bentuk penelitian, dan pembuktian secara empiris tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Qodratullah Langkan Kabupaten Banyuasin”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Soetjipto (2008) lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2017), menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut: a)Penerangan/cahaya di tempat kerja; b) Temperatur/suhu udara di tempat kerja; c)Kelembaban di tempat kerja; d)Sirkulasi udara di tempat kerja; e) Kebisingan di tempat kerja; f) Tata warna di tempat kerja; g) Dekorasi di tempat kerja; h) Musik di tempat kerja. Menurut Lukito & Alriani, (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Kadarisman dalam (Aldi & Susanti, 2019) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program- programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam menjalankan tugas para pegawai perlu diberi arahan sehingga potensi dalam bekerja sangat baik. Menurut Siagian dari (Supriyanto & Mukzam, 2018) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan, berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. bahwa indikator kinerja, yaitu : a) Kualitas: seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; b) Kuantitas kerja: seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing; c) Pelaksanaan tugas: seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Tanggung Jawab: kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **Hipotesis**

**H1:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru Diniyah Putri (Y) di Pondok Pesantren Qodratullah langkan Kabupaten

Banyuasin.

**H2:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru Diniyah Putri (Y) di Pondok Pesantren Qodratullah langkan Kabupaten Banyuasin.

**H3:** Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Guru Diniyah Putri (Y) di Pondok Pesantren Qodratullah langkan Kabupaten Banyuasin.

## METODE PENELITIAN

Populasi Adalah seluruh gabungan dari anggota yang diharapkan bisa digunakan untuk mengambil keputusan (Yulia & Wulansari, 2021). Dalam penelitian ini, populasi yang diamati Guru Diniyah Putri Pondok Pesantren Qodratullah Kabupaten Banyuasin yaitu berjumlah 40 orang guru. Sampel Adalah sebagian dari anggota populasi yang dipilih untuk dijadikan sebagai subjek penelitian yang memungkinkan bagi peneliti untuk menarik kesimpulan yang berlaku bagi semua populasi.dengan hasil data digunakan analisis yang merupakan teknik analisis kuantitatif yaitu Uji Normalitas, Uji Linearitas, Regresi Sederhana, Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji t. Berdasarkan jumlah guru diniyah putri yaitu terdiri 40 orang maka penelitian akan dilakukan terhadap semua populasi (total sampling) atau sensus. Semua Guru ini akan mendapatkan kuesioner dengan beberapa pertanyaan, dengan harapan kuesioner tersebut diisi dengan sebenar-benarnya, sehingga hasilnya akan akurat. Menurut sugiyono dalam (Agusta, 2013) Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini penulis akan membahas permasalahan mengenai Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja guru diniyah putri Pondok Pesantren Qodratullah Kabupaten Banyuasin. Alamat jln Palembang - Jambi Km 35 Langkan, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan, Indonesia.

## Hasil Uji Validitas

Tabel 1 uji validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	P-1	0.747	0.304	Valid
	P-2	0.734	0.304	Valid
	P-3	0.701	0.304	Valid
	P-4	0.653	0.304	Valid
	P-5	0.688	0.304	Valid
Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	P-1	0.824	0.304	Valid
	P-2	0.615	0.304	Valid
	P-3	0.818	0.304	Valid
	P-4	0.888	0.304	Valid
	P-5	0.743	0.304	Valid
Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	P-1	0.808	0.304	Valid
	P-2	0.841	0.304	Valid
	P-3	0.894	0.304	Valid
	P-4	0.853	0.304	Valid
	P-5	0.776	0.304	Valid

Sumber: hasil olahan SPSS

Sebagaimana hasil perhitungan melalui uji SPSS 23 data tabel 1 bahwa setiap seluruh butir pertanyaan kuesioner yang telah diajukan memiliki nilai uji yang lebih. Jika membandingkan dengan rTabel pada sampel N ke 40 yaitu 0.304. Ini artinya keseluruhan pertanyaan pada kuesioner untuk setiap butir variable dinyatakan Valid.

**Uji Analisis Regresi Berganda**Tabel 2 Uji Analisis Regresi Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.737	2.118		.348	.730
Lingkungan Kerja (X1)	.246	.079	.295	3.106	.004
Motivasi Kerja (X2)	.765	.105	.693	7.309	.000

Sumber: hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja regresi berganda serta kesimpulannya ialah:

$$Y = 0,737 + 0,246X_1 + 0,765X_2$$

Interpretasi:

Y = Kinerja Guru

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

1) Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja pada hal persamaan regresi menunjukkan nilai 0,246 jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka dapat diartikan jika lingkungan mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami suatu peningkatan sebesar 0,246 dengan asumsi variabel bebas lainnya memiliki nilai tetap. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. 2) Nilai koefisien regresi untuk motivasi kerja pada hal persamaan regresi menunjukkan nilai 0,765 jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1% maka dapat diartikan jika motivasi kerja mengalami kenaikan, maka kinerja guru akan mengalami suatu peningkatan sebesar 0,765 dengan asumsi variabel bebas lainnya memiliki nilai tetap. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Artinya, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap suatu kinerja guru.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tabel 3 Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.737	2.118		.348	.730
Lingkungan Kerja (X1)	.246	.079	.295	3.106	.004
Motivasi Kerja (X2)	.765	.105	.693	7.309	.000

Sumber: hasil olahan SPSS

Berdasarkan dari sebuah penganalisaan yang dilakukan, maka uji t, bisa

disimpulkan berikut ini:

1) Pengujian pada hipotesis variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan memperoleh,  $t$ -hitung dengan nilai  $3,106 > t$ -tabel  $2,026$  pada tingkat signifikansi senilai  $0,004 < 0,05$ . Maka bisa untuk disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerjanya guru Pondok Pesantren Qodratullah. 2) Pengujian pada hipotesis variabel motivasi kerja terhadap kinerjanya guru memperoleh nilai  $t$ -hitung dengan nilai  $7,309 > t$ -tabel  $2,026$  pada tingkat signifikansi senilai  $0,000 < 0,05$ . Maka bisa disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerjanya guru Pondok Pesantren Qodratullah. Berdasarkan dari analisis terhadap penganalisaan penelitiannya ini diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerjanya guru Pondok Pesantren Qodratullah. Hal ini diperkuat dengan hasil analisis yang diketahui melalui beberapa pengujian yang dilakukan serta dihasilkan dari beberapa pengujian. Hasil dari uji  $t$  menunjukkan bahwa  $t$ -hitung  $> t$ -tabel yaitu nilai  $t$ -hitung  $3,106 > t$ -tabel  $2,026$  dan diperoleh nilai dengan signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  yaitu  $(0,004 < 0,05)$ . Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya guru Pondok Pesantren Qodratullah. Dengan begitu hasil penelitiannya di perkuat dengan menggunakan kuesioner dari pengajuan oleh peneliti mendapatkan hasil rata-rata  $3,48$  yang berarti sebagian besar responden menyatakan setuju. Hasil pada penelitian ini juga menguatkan dari hasil penganalisaan Rumoning (2018) dan Bernarto & Herjany (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerjanya guru. Dengan demikian bahwasannya lingkungan kerja mempunyai dampak yang berarti bagi badan usaha ataupun organisasi, dikarenakan lingkungan kerja jika berada pada posisi yang dikatakan tingkat atas akan berdampak kepada penurunannya kinerja guru, sebagaimana jika kebalikannya lingkungan kerja yang diterimanya tidak berada ditingkat atas maka sungguh membantu kinerjanya madrasah pada produktivitasnya dijalani.

Tabel 4 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	229.782	2	114.891	44.181	.000 <sup>b</sup>
Residual	96.218	37	2.600		
Total	326.000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil uji ANOVA diatas, diketahui bahwa  $F$ -hitung dengan nilai  $44.181$ , signifikansi  $0.000$ .  $F$ -tabel diperoleh dari nilai derajat bebas  $df$  (residual) yaitu  $2.45$  pada tingkat keyakinan  $5\%$  ( $\alpha=0.05$ ).  $F$ -hitung dinyatakan lebih besar daripada  $F$ -tabel ( $44.181 > 2,45$ ) dengan tingkat nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Bisa disimpulkan sertiapa variable bersama-sama berpengaruh pada variable dependen yaitu kinerja guru.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.705	.689	1.613

Sumber: hasil olahan SPSS

Berdasarkan output tabel 5 di atas maka dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0,705 atau 70,5%. Hasil ini menunjukkan bahwa model yang diteliti dimana variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen kinerja sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,05% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil ini memperlihatkan bahwa kedua variabel cukup tinggi dalam menjelaskan variasi dari variabel kinerja. Hasil ini juga memperlihatkan bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menjelaskan variabel dependen.

## PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah Putri Pondok Pesantren Qodratullah Berdasarkan dari analisis terhadap penganalisaan penelitiannya ini diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerjanya guru Pondok Pesantren Qodratullah. Hal ini diperkuat dengan hasil analisis yang diketahui melalui beberapa pengujian yang dilakukan serta dihasilkan dari beberapa pengujian. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu nilai  $t\text{-hitung}$  3,106 >  $t\text{-tabel}$  2,026 dan diperoleh nilai dengan signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  yaitu ( $0,004 < 0,05$ ). Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya guru Pondok Pesantren Qodratullah. Dengan begitu hasil penelitiannya di perkuat dengan menggunakan kuesioner dari pengajuan oleh peneliti mendapatkan hasil rata-rata 3,48 yang berarti sebagian besar responden menyatakan setuju. Hasil pada penelitian ini juga menguatkan dari hasil penganalisaan Rumoning, M.H. (2018) dan Herjany & Bernato (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerjanya guru. Dengan demikian bahwasannya lingkungan kerja mempunyai dampak yang berarti bagi badan usaha ataupun organisasi, dikarenakan lingkungan kerja jika berada pada posisi yang dikatakan tingkat atas akan berdampak kepada penurunannya kinerja guru, sebagaimana jika kebalikannya lingkungan kerja yang diterimanya tidak berada ditingkat atas maka sungguh membantu kinerjanya madrasah pada produktivitasnya dijalani.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah Putri Pondok Pesantren Qodratullah Sebagaimana dari hasil analisa pada penelitian dari pengujian diperoleh bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerjanya guru Pondok Pesantren Qodratullah. Analisis berikut ini diperkuat dari hasil yang diketahui melalui beberapa pengujian yang dilakukan serta hasil hipotesis. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu nilai  $t\text{-hitung}$  dengan nilai 7,309 >  $t\text{-tabel}$  2,026 serta diperolehnya nilai signifikan lebih rendah daripada  $\alpha$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Dari kriteria hal tersebut disimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Qodratullah, semakin para guru memiliki motivasi dalam mengajar maka semakin baik peluang untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Kuesioner yang diajukan pada peneliti yang mendapat hasil rata-rata 4,05. Yang sebagian besar responden menyatakan setuju. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para guru sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah Putri Pondok Pesantren Qodratullah. Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Bila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil analisis mengenai penelitian lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan ini diperoleh mempengaruhi positif terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Qodratullah. Analisis ini diperkuat dengan adanya hasil yang

diketahui melalui beberapa pengujian. Hasil dari uji f menunjukkan bahwa  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu nilai  $t\text{-hitung}$  dengan nilai  $44.181 > 2.45$  serta di peroleh nilai signifikannya yaitu  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja guru Pondok Pesantren Qodratullah. Sehingga menjadi nyaman dan tentunya membuat guru bekerja secara optimal dalam pekerjaannya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari data analisis penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Qodratullah, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Diniyah Putri Pondok Pesantren Qodratullah. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil-hasil uji pada variabel Lingkungan kerja dengan nilai  $t\text{-hitung}$  dan nilai signifikan yaitu  $t\text{-hitung}$  dengan nilai  $3,10 > t\text{-tabel}$   $2,026$  pada tingkat signifikansi senilai  $0,004 < 0,05$ .
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Diniyah Putri Pondok Pesantren Qodratullah. Hal tersebut dapat diketahui dari hasil uji pada variabel motivasi kerja dengan nilai  $t\text{-hitung}$  dan nilai signifikan yaitu  $t\text{-hitung}$  dengan nilai  $7,309 > t\text{-tabel}$   $2,026$  pada tingkat signifikansi senilai  $0,000 < 0,05$ .
3. Terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Qodratullah. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F\text{-hitung}$  dengan nilai  $44.181$ , signifikansi  $0.000$ .  $F\text{-tabel}$  diperoleh dari nilai derajat bebas  $df$  (residual) yaitu  $2.45$  pada tingkat keyakinan  $5\%$  ( $\alpha=0.05$ ).  $F\text{-hitung}$  dinyatakan lebih besar daripada  $F\text{-tabel}$  ( $44.181 > 2,45$ ) dengan tingkat nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Bisa disimpulkan sertiap variable bersama-sama berpengaruh pada variable dependen yaitu kinerja guru. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Qodratullah. Dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Jika semakin tinggi nilai maka semakin baik. Dengan hasil demikian bisa disimpulkan variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan pada variabel dependen yaitu kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3).
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. *INA-Rxiv*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Bernarto, I., & Herjany, E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(2), 154–164.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25, 24–35.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda karya.
- Prihanto, D. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Militer Di Pusat Pendidikan Infanteri. *Jurnal Program Studi Strategi Pertahanan Darat*, 3(1).
- Rumoning, M. H. (2018). pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja



- terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmat. *Jurnal EMBA*, 6(2).
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24014/ekl.v1i1.4681>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Soetjipto, B. W. (2008). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Book.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 141–146.
- Yulia, A., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perkusi*, 1(2), 139–144.