

BAB 1

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam sebuah organisasi. SDM perlu dikelola sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2015:2) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM harus dilakukan dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Hasibuan (2016:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pengelolaan SDM bertujuan untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki oleh semua pegawai atau karyawan yang berkerja di suatu organisasi. Agar mencapai kinerja terbaik yang dimiliki oleh pegawai diperlukan perhatian khusus terhadap segala faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah faktor lingkungan dan motivasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006:113) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (bakat, minat, kepribadian), usaha (motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas), dan

dukungan organisasi (pelatihan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen, rekan kerja)

Persaingan dalam dunia kerja yang dapat memacu instansi untuk terus meningkatkan kinerja sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh merupakan salah satu lembaga pendidikan islam yang bertujuan untuk mewujudkan para santri menjadi orang yang bertaqwa kepada Allah SWT sesuai dengan yang diajarkan Rasulullah SAW. Pondok pesantren ini berfokus dalam memuliakan alqur'an dengan cara belajar dan menghafalkannya. Serta juga mendalami agama dengan belajar kitab-kitab seperti tauhid, tasawuf dan fiqih.

Pesantren sesungguhnya merupakan lembaga pendidikan tertua di Indonesia, yang secara nyata telah melahirkan banyak ulma'. Keberadaan pesantren sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan masyarakat dalam bidang agama. Guru yang mengajar di pondok pesantren merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan pondok pesantren. Karena efektif atau tidaknya tujuan yang dicapai oleh setiap organisasi tergantung bagaimana sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karena sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat strategis dan penting dalam organisasi. Untuk mencapai target dan tujuan strategis di pondok pesantren, dibutuhkan sumber daya manusia atau

guru yang memiliki kualitas handal, kompeten, dan visioner. Visi misi organisasi harus sejalan dengan sumber daya manusia.

Berikut adalah jumlah guru pada pondok pesantren tilawatil quran Ar Riyadh Kota Jambi.

Tabel 1.1
Jumlah Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Ar Riyadh

Tahun	Jumlah Guru	Persentase Perkembangan (%)
2020	25	-
2021	27	8
2022	35	2,96
2023	35	0
2024	35	0

Kota Jambi 2020-2024

Sumber: Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa perkembangan Guru pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi dari tahun 2020 yaitu berjumlah 25orang Guru, pada tahun 2021 terjadi peningkatan sebesar 8%atau 27 guru, tahun 2022 meningkat lagi sebesar 2,96% atau 35 guru, dan pada tahun 2023, 2024 jumlah guru tetap sama berjumlah 35 guru atau tidak ada peningkatan 0%.

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan Guru di Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an
Arriyadh Kota Jambi Tahun 2020-2024

No	Tingkat Pendidikan	Tahun					Jumlah
		2020	2021	2022	2023	2024	
1	Magister (S2)	0	0	0	0	1	1
2	Sarjana (S1)	3	5	8	10	13	13
3	SMA/MAN	20	20	20	20	20	20
4	SMP/MTS	1	1	1	1	1	1
5	SD	0	0	0	0	0	0

Sumber: Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan guru pada pondok pesantren tilawatil qur'an arriyadh kota jambi selama 5 tahun terakhir 1 yaitu jenjang pendidikan S2 berjumlah 1 orang, 2 yaitu jenjang pendidikan S1 berjumlah 13 orang, 3 yaitu jenjang pendidikan SMA/MAN berjumlah 20 orang, 4 yaitu jenjang pendidikan SMP/MTS berjumlah 1 dan 5 yaitu jenjang pendidikan SD berjumlah 0 orang.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja aryawan, diantaranya adalah motivasi kerja sebagai langkah untuk mencapai tujuan kerja para karyawan. Sutrisno (2011:108) menyebutkan motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pegawai sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegiatan dalam bekerja. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Menurut Gomes (2003:43) mengatakan bahwa motivasi kerja seseorang biasanya melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional. Faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan-kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berdasar dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Menurut Wibowo (2011:78) motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi dapat berupa keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan yang lebih baik.

Adapun bentuk motivasi yang diberikan kepada guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi yaitu:

Tabel 1.3
Motivasi Guru di Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota
Jambi Tahun 2020-2024

No	Tahun	Fasilitas	Bentuk Motivasi	Manfaat Bagi guru
1	2020-2022	Belajar kitab gratis yang diajarkan langsung oleh pimpinan yayasan	Pengembangan Keilmuan	Meningkatkan pemahaman agama dan kualifi
		Jalan - jalan bersama di setiap libur akhir semester genap	Refreshing dan Kebersamaan	Meningkatkan semangat kerja dan mempererat hubungan antar guru
		Fasilitas acara gratis (hadroh, tilawah, MC, marhaba)	Dukungan Kegiatan Sosial dan Spiritual	Mendukung kegiatan pribadi guru, menambah semangat dan partisipasi sosial
2	2023-2024	Belajar kitab gratis yang diajarkan langsung oleh pimpinan yayasan	Pengembangan Keilmuan	Meningkatkan pemahaman agama dan kualifi
		Bantuan pengurusan biaya kuliah gratis bagi guru yang ingin lanjut S1	Dukungan Peningkatan Jenjang Pendidikan	Membuka peluang karier lebih luas, meningkatkan kompetensi akademik
		Fasilitas acara gratis (hadroh, tilawah, MC, marhaba)	Dukungan Kegiatan Sosial dan Spiritual	Mendukung kegiatan pribadi guru, menambah semangat dan partisipasi sosial

Sumber: Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi, 2024

Berdasarkan dari tabel 1.3 bentuk motivasi yang diberikan kepada guru pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh selama 5 tahun terakhir. Dapat

dilihat pada tahun 2020 sampai 2022 bentuk motivasi yang diberikan kepada guru 1 yaitu belajar kitab gratis yang diajarkan langsung oleh pimpinan Yayasan, 2 yaitu jalan - jalan bersama di setiap libur akhir semester genap, 3 yaitu fasilitas acara gratis (hadroh, tilawah, MC, marhaba). Pada tahun 2023 sampai 2024 motivasi yang diberikan kepada guru 1 yaitu belajar kitab gratis yang diajarkan langsung oleh pimpinan Yayasan, 2 yaitu bantuan pengurusan biaya kuliah gratis bagi guru yang ingin lanjut S1, 3 yaitu Fasilitas acara gratis (hadroh, tilawah, MC, marhaba).

Motivasi merupakan suatu dorongan yang merubah energi dalam diri seseorang dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu. Dari uraian narasi di atas diharapkan dengan adanya pemberian bonus, fasilitas belajar tambahan gratis yang dapat terus menambah ilmu untuk guru guru, pemberian bantuan biaya kuliah, serta bantuan sarana oleh pondok kepada guru diharapkan dapat menaikkan motivasi kinerja guru pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.

Dan salah satu bentuk pemberian motivasi yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi. Didalam suatu perusahaan lingkungan kerja sangatlah penting. Dengan adanya lingkungan kerja yang akan membawa dampak yang positif bagi karyawan dalam mencapai hasil kerjanya. Oleh karena itu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik, agar karyawan betah dan berlama-lama untuk bekerja didalam perusahaan tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan aman untuk dapat bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain (Sunyoto,2013:43). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai tidak terlepas dari berbagai motif (daya dorong) dan sikap yang mendorong seorang pegawai melakukan serangkaian kegiatan. Sikap yang mendasari pihak-pihak yang menerima hasil pekerjaan akan merasa puas dan mempunyai kesan yang baik terhadap pegawai yang bersangkutan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan, di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi. Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi.

Sardiman (2011:125) mengemukakan bahwa guru merupakan salah satu komponen manusiawi yang berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan dalam proses belajar mengajar. Sedangkan Mulyasa (2012:5) menjelaskan bahwa guru adalah komponen yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk

meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung dengan adanya guru yang profesional dan berkualitas.

Kualitas seorang guru banyak faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang terjadi di sekolah dapat menunjang proses pembelajaran, yang meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontras ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan

Dalam dunia kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Sutrisno (2014:118) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti (2011:21) mengatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua yaitu untuk pertama lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti meja, kursi dan sebagainya. Yang kedua yaitu lingkungan kerja umum atau lingkungan perantara yang mempengaruhi kondisi manusianya seperti temperature, suhu udara, pencahayan dan sebagainya.

Adapun lingkungan kerja fisik yang ada pada pondok pesantren tilawatil qur'an arriyadh kota jambi yaitu sebagai berikut



Tabel 1.4
Data Sarana Prasarana Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi Tahun 2020-2024

No	Sarana Prasarana	Tahun														
		2020			2021			2022			2023			2024		
		K	B	R	K	B	R	K	B	R	K	B	R	K	B	R
1.	Peralatan															
	- Computer	-	-	-	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0
	- Kipas Angin	5	4	1	5			7			7			7		
	- Meja Belajar	130	125	5	130	120	10	130	130	0	130	115	15	130	127	3
3.	Penerangan															
	- Lampu	27	27	0	27	27	0	27	27	0	27	27	0	27	27	0
4.	Tata Ruang															
	- Ruang Kepsek	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0
	- Ruang Guru	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0
	- Ruang Kelas	14	14	0	14	14	0	14	14	0	14	11	3	14	11	3
	- Aula	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	1	2	3	2	1
	- WC	5	5	0	4	4	0	4	3	1	4	3	1	4	2	2

Sumber: Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi, 2024.

Bedasarkan tabel 1.4 dapat dilihat pada dan dilakukan oleh peneliti di pondok pesantren tilawatil qur'an arriyadh kota jambi di anggap memiliki kondisi lingkungan fisik yang cukup baik, namun terdapat beberapa aspek yang harus ditingkatkan agar meningkatkan kualitas yang diberikan kepada guru dan santri. Beberapa aspek yang memerlukan perhatian lebih adalah WC karena ada keran air yang rusak saluran air yang tidak lancar, ada juga meja belajar yang beberapa rusak sehingga mengganggu proses pembelajaran, kondisi kelas yang mengalami kerusakan dan kipas angin yang bisa dikatakan sedikit jumlahnya. hal-hal tersebut dapat menimbulkan kurang nyaman bagi guru dalam menjalankan pekerjaan dan berpengaruh terhadap kinerja guru.

Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi fisiologi dan fisiologi karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:21) lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Adapun lingkungan kerja non fisik berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan di pondok pesantren tilawatil qur'an arriyadh kota jambi yaitu:

Tabel 1.5
Data surve awal Lingkungan Kerja Non Fisik Guru di Pondok
Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi
Tahun 2024

No	Pernyataan	Jawaban					Total
		SB	B	CB	TB	STB	
1	Hubungan atasan terhadap guru dalam menyelesaikan tugas dan kemampuannya di instansi	5	2	1			8
2	Kemampuan kerjasama antara guru dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan	4	3	1			8
3	Tingkat stres kerja guru terhadap tuntutan pekerjaan	1	5	2			8
4	Kenyamanan suasana kerja diruang lingkup instansi	1	4	3			8

Sumber: Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi, 2024.

Berdasarkan dari tabel 1.5 hasil pra surve yang dilakukan mengenai variable Lingkungan Kerja Non Fisik dengan responded berjumlah 8 orang. Pada pernyataan 1 yaitu hubungan atasan terhadap guru dalam menyelesaikan tugas dan kemampuannya di instansi dengan nilai sangat baik 5 orang, baik 2 orang dan cukup baik 1 orang, kemudian pernyataan 2 yaitu kemampuan kerjasama antara guru dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan dengan nilai sangat baik 4 orang, baik 3 orang dan cukup baik 1 orang, kemudian pernyataan 3 yaitu tingkat stres kerja guru terhadap tuntutan pekerjaan dengan nilai sangat baik 1 orang, baik 5 orang dan cukup baik 2 orang, kemudian pernyataan 4 yaitu kenyamanan suasana kerja diruang lingkup instansi dengan nilai sangat baik 1 orang, baik 4 orang dan cukup baik 3 orang. dapat dilihat bahwa bisa disimpulkan jawaban baik mendominasi yang artinya lingkungan kerja non fisik di pondok pesantren tilawatil qur'an arriyadh kota jambi cenderung baik.

Lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi ruangan kerja yang nyaman dengan penerangan yang cukup serta ventilasi udara yang baik akan menyebabkan suasana kerja menjadi lebih nyaman. Selain itu lingkungan kerja juga erat kaitannya dengan suasana komunikasi diantara sesama rekan kerja yang saling menghargai akan dapat membuat lingkungan menjadi lebih kondusif untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Suatu kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila terdapat suatu system formal yang dapat digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu (Dessler,2015:135). Kinerja hendaknya mengandung dua komponen penting yaitu kompetensi yang berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya, dan produktivitas kompetensi tersebut diatas dapat diterjemahkan kedalam Tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*) (Dharma,2012:112).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9). Kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia pimpinan yang sukses harus memiliki kemampuan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas dengan harapan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan sehingga berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh sebab itu diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja karyawan secara efektif demi terciptanya kelancaran suatu proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang.

Adapun target kerja pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh
Kota Jambi sebagai berikut :



Tabel 1.6
Target Kerja Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi
Tahun 2020-2024

No	Program Kerja	Tahun														
		2020			2021			2022			2023			2024		
		T (%)	R (%)	C (%)	T (%)	R (%)	C (%)	T (%)	R (%)	C (%)	T (%)	R (%)	C (%)	T (%)	R (%)	C (%)
1.	Membimbing santri golongan menghafal untuk khatam 30juz dengan target minimal 15 santri pertahun.	100	85	85	100	90	90	100	80	80	100	90	90	100	85	85
2.	Membimbing santri golongan Tahsin untuk memperbaiki fasoha dan diangkat kegolongan menghafal.	100	85	85	100	80	80	100	80	80	100	85	85	100	85	85
3.	Pengajian bisa terlaksana dengan baik dan bisa menjadi ilmu yang barokah bagi kehidupan santri	100	95	95	100	90	90	100	90	90	100	90	90	100	90	90
4.	Santri dapat memahami Pelajaran kitab yang telah diajarkan oleh guru.	100	90	90	100	85	85	100	85	85	100	85	85	100	90	90
5.	Menciptakan santri yang memiliki daya saing dalam memasuki pendidikan lanjutan dan dunia kerja	100	90	90	100	90	90	100	90	90	100	90	90	100	90	90

Sumber: Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi, 2024

Keterangan:

T : Target

R : Realisasi

C : Capaian

Berdasarkan tabel 1.6 diatas dapat dilihat bahwa target yang diberikan oleh guru di Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi tergolong baik namun belum terealisasi sepenuhnya, target yang ditetapkan oleh guru di Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh setiap tahunnya mengalami peningkatan dan penurunan, yang mana target ini belum mampu direalisasikan oleh guru di Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh dengan kata lain masih ada indeks yang belum optimal pada kinerja guru.

Berdasarkan hasil tabel tabel di atas masih banyak permasalahan yang di temukan pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi, diantaranya masih kurangnya motivasi kerja didalam diri guru, dan lingkungan kerja yang kurang memadai terutama pada sarana prasarananya. Hal-hal inilah yang mempengaruhi kinerja guru pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.

Berdasarkan keterangan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi”**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterangan diatas maka ada beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain:

1. Masih kurangnya motivasi pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh.
2. Jumlah fasilitas 5 tahun terakhir hanya sedikit mengalami peningkatan
3. Sarana pra sarana masih belum memadai, ruang kelas pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh ada beberapa yang mengalami kerusakan, meja yang rusak dan wc yang kurang memadai.
4. Kinerja guru pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh dalam 5 tahun terakhir belum mencapai target.

Rumusan Masalah

Berdasarkan hal diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Gambaran motivasi, lingkungan kerja dan Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi secara simultan?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi secara persial?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan Motivasi, Lingkungan Kerja dan kinerja guru pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi secara simultan .
3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi dan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru pada pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi secara persial.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan serta wawasan bagi yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis dan sebagai bahan perbandingan di masa yang akan datang.

c. Merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.

2. Manfaat Praktis

a. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan masukan bagi Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.khususnya, untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja berdampak pada pengaruh kinerja guru yang diharapkan, yang hasilnya dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja guru.

b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pengembang ilmu sumber daya manusia yang berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja guru.

