

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI PONDOK PESANTREN
TILAWATIL QUR'AN ARARIYADH KOTA JAMBI**



Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi**

OLEH

**Nama : Siti Mardhiyyah
Nim : 2100861201016
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2025**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

NAMA : Siti Mardhiyyah
NIM : 2100861201016
PROGRAM STUDI : Manajemen
JUDUL : **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.**

Telah memenuhi persyaratan dan layak diseminarkan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.



Jambi, 05

Agustus 2025

Pembimbing Skripsi I

Pembimbing Skripsi II

(Hj. Reni Devita, SE, MM.)

(Khuluqon Azima, SE,MM)

Mengetahui :
Ketua Program Studi Manajemen

(Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Jumat
Tanggal : 22 Agustus 2025
Jam : 08.00 – 10.00 WIB
Tempat : Universitas Batanghari

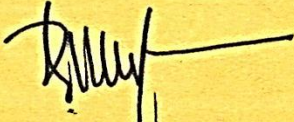
PANITIA PENGUJI


Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Sakinah AS, SE, MM	Ketua	
Khuluqon Azima, SE., MM	Sekretaris	
Muhammad Emil, SE, MM	Penguji Utama	
Hj. Reni Devita, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Batanghari


Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE., M.Ak., Ak.CA


Dr. Hana Tamara Putri, SE., MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Mardhiyyah
NIM : 2100861201016
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : 1. Hj. Reni Devita, SE, MM
2. Khuluqon Azima, SE,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 05 Agustus 2025

Yang Membuat Pernyataan



Siti Mardhiyyah
Siti Mardhiyyah

ABSTRAK

(SITI MARDHIYYAH / 2100861201016 / PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA KINERJA GURU PADA PONDOK PESANTREN TILAWATIL QUR'AN ARRIYADH KOTA JAMBI / DOSEN PEMBIMBING 1. HJ. RENI DEVITA, SE, MM., / DOSEN PEMBIMBING 2. KHULUQON AZIMA, SE,MM.)

Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki peran yang sangat penting dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi, serta menganalisis pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi secara simultan dan parsial.

Metode penelitian dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan kuantitatif. Distribusi kuisioner dengan jumlah sampel dalam penelitian ini menjadi semua Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi pada Tahun 2025 adalah 35 orang, sehingga rumus yang digunakan untuk menemukan sampel sesuai dengan slovin sehingga sampel yang terlibat dalam penelitian ini adalah semua Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi. Penelitian ini terdiri dari 35 responden. Analisis data menggunakan SPSS Ver 22 dan menggunakan model regresi linier berganda dengan hasil perhitungan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$.

Model regresi linier berganda dengan hasil $Y = 0,489 + 0,309 + 0,412 + e$. Koefisien regresi Motivasi (X1) adalah 0,309 dan koefisien Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,412.

Koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,728. angka ini menyatakan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 72,8% dan sisanya sebesar 27,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memiliki efek yang signifikan pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara parsial memiliki efek positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

(Siti MARDHIYYAH / 2100861201016 / THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER Performance at Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Jambi City / SUPERVISOR I: HJ. RENI DEVITA, SE., MM. / SUPERVISOR II: KHULUQON AZIMA, SE., MM.)

Motivation and work environment play a crucial role in improving employee performance. This study aims to describe motivation, work environment, and teacher performance at Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Jambi City, as well as to analyze the influence of motivation and work environment on teacher performance both simultaneously and partially.

This research employed a descriptive quantitative approach. The sample was determined using Slovin's formula; however, since the total population of teachers at Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Jambi City in 2025 was 35, the entire population was used as the sample (total sampling). Data analysis was conducted using multiple linear regression with the help of SPSS version 22.

The results of the study show the regression equation:

$$Y = 0.489 + 0.309X_1 + 0.412X_2 + e$$

The regression coefficient of motivation (X_1) is 0.309 and work environment (X_2) is 0.412. The coefficient of determination (R^2) is 0.728, indicating that motivation and work environment explain 72.8% of teacher performance, while the remaining 27.2% is explained by other factors outside this study.

Simultaneously, motivation and work environment have a significant effect on teacher performance. Partially, both motivation and work environment also have a positive and significant effect on teacher performance at Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Jambi City.

Keywords: Motivation, Work Environment, Teacher Performance

KATA PENGANTAR

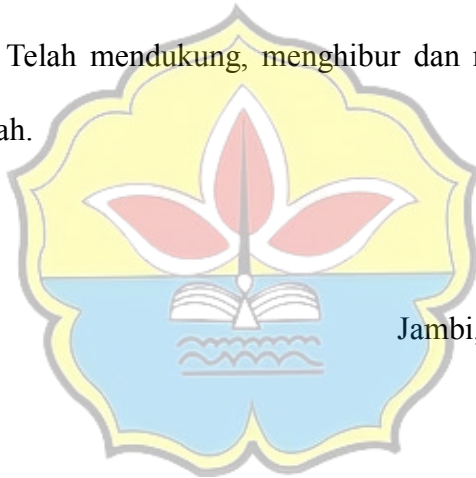
Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur’an Arriyadh Kota Jambi”**.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada keluarga terutama kedua orang tua saya yang selalu mendoakan tiada hentinya dan memberi segala kasih sayang serta perhatiannya yang begitu besar yang mana kepada cinta pertama saya ayah Ahmad Syobran, wanita surga ibunda Inayati serta saudara yang sangat saya sayangi Ahmad Alkhusairi, Muhammad Aqil Maghfur dan Siti Afifah Nadira yang selama ini telah memberikan do’a yang tulus.

Selama penulisan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, saran dan bimbingan untuk penulis, Penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Ibu Afdalisma, SH, M.Pd, selaku Pjs. Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi. Bapak Muhammad Zahari Dr. SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik saya.
4. Ibu Hj. Reni Devita, SE,MM dan ibu Khuluqon Azima, SE,MM selaku Pembimbing Skripsi I dan Pembimbing Skripsi II yang sangat baik hatinya telah berkenan dengan penuh kesabaran, ikhlas dan teliti dalam memberikan bimbingan sehingga skripsi ini selesai.

5. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Kepada Ustadz M. Nasih ulwan selaku Pimpinan beserta Guru Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Jambi sebagai objek penelitian.
7. Kepada teman hidup saya Muhammad Farhan yang telah kebersamai selama proses penulisan ini dan telah banyak berkontribusi baik tenaga maupun waktu. Telah mendukung, menghibur dan memberi semangat untuk pantang menyerah.



Jambi, 25 Agustus 2025

Siti Mardhiyyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang Penelitian	1
Identifikasi Masalah.....	17
Rumusan Masalah.....	18
Tujuan Penelitian	18
Manfaat Penelitian	19
BAB II	21
LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN	21
Tinjauan Pustaka	21
2.1 landasan Teori	21
2.1.1 Konsep Manajemen.....	21
2.1.1.1 Fungsi Manajemen.....	22
2.1.2 Pengertian Motivasi	25
2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja	35
2.1.4 Pengertian Kinerja.....	43
2.1.5 Hubungan Antar Variabel.....	52
2.1.6 Kerangka Pemikiran.....	52
2.1.7 Hipotesis	54
2.2 Metode Penelitian.....	54
2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan	54
2.2.2 Jenis dan Sumber Data.....	55

2.2.3 Metode Pengumpulan Data.....	55
2.2.4 Populasi dan Sampel.....	56
2.2.5 Metode Analisis Data.....	57
2.2.6 Uji <i>instrument</i>	61
2.2.7 Uji Asumsi Klasik.....	62
2.2.8 Uji Hipotesis.....	63
2.2.9 Operasional Variabel.....	65
BAB III.....	67
3.1 Sejarah Singkat Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.....	67
3.2 Visi dan Misi Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi ..	68
3.3 Struktur Organisasi Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.....	69
3.4 Tugas dan Tanggung Jawab.....	69
BAB IV.....	73
4.1 Hasil Penelitian.....	73
4.1.1 Karakteristik Responden.....	73
4.1.2 Uji Hipotesis.....	87
4.2 Pembahasan.....	97
4.2.1 Analisis Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.....	97
4.2.2 Analisis Motivasi Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.....	99
4.2.4 Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.....	100
BAB V.....	102
KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
DAFTAR PUSTAKA.....	105
LAMPIRAN.....	112

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Keterangan	Halaman
1. 1	Jumlah Guru Pada Pondok Pesantren	3
1. 2	Tingkat Pendidikan Guru di Pondok Pesantren.....	4
1. 3	Motivasi Guru di Pondok Pesantren.....	6
1. 4	Data Sarana Prasarana Pada Pondok Pesantren.....	10
1. 5	Data surve awal Lingkungan Kerja Non Fisik	12
1. 6	Target Kerja Pondok Pesantren	15
2. 1	Nilai Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan	58
2. 2	Operasional Variabel	64
4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	73
4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	73
4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	74
4. 5	Jawaban Responden Mengenai Motivasi Internal	75
4. 6	Jawaban Responden Mengenai Motivasi Eksternal	76
4. 7	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 11 Indikator Motivasi.....	77
4. 8	Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik	79
4. 9	Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik.....	80
4. 10	Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja	81
4. 11	Jawaban Responden Mengenai Hasil Kerja.....	82
4. 12	Jawaban Responden Mengenai Perilaku Kerja	83
4. 13	Jawaban Responden Mengenai Variabel Sifat Pribadi	84
4. 14	Rekap Jawaban Responden Terhadap Indikator Kinerja	85
4. 15	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	86
4. 16	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	87
4. 17	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	87
4. 18	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)	88
4. 19	Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)	88
4. 20	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	89
4. 21	Uji Autokorelasi	90
4. 22	Analisis Regresi Linear Berganda	92
4. 23	Korelasi Dan Determinasi	93
4. 24	Uji F Hitung	94
4. 25	Uji t-Parsial	95

DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	Keterangan	Halaman
1.1	Bagan Kerangka Pemikiran	52
3.1	Struktur Organisasi Ponpes Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jamb	69



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 1orang, 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:

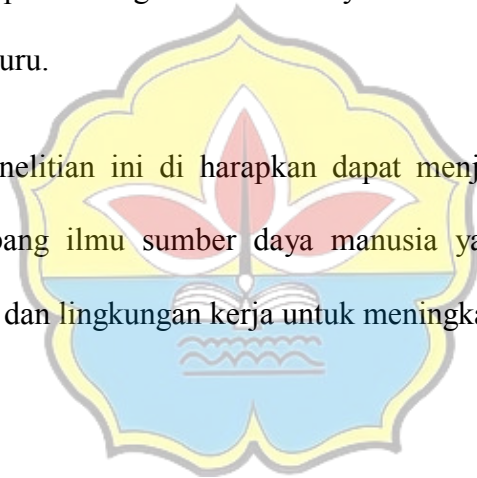
1. Manfaat Akademis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan serta wawasan bagi yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.
 - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai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



BAB II

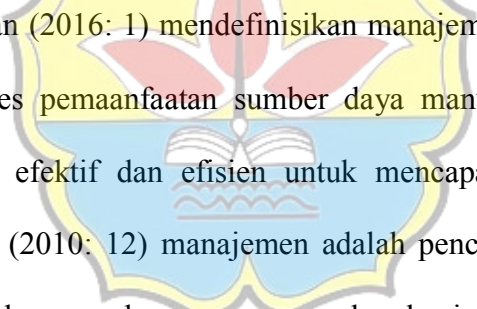
LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN

Tinjauan Pustaka

2.1 landasan Teori

2.1.1 Konsep Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. (Hasibuan, 2009: 10). Handoko (2012: 8) Mendefinisikan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia.



Hasibuan (2016: 1) mendefinisikan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Terry (2010: 12) manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan menggunakan kegiatan orang lain. Sementara itu Stoner (2012: 2) menyebutkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan usaha-usaha dari suatu organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen berkerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterperenkan dan mencapai tujuaan-tujuaan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organaizing*), penyusunan personalia atau

kepegawaiaan (*staffing*) , pengarahan dan kepemimpinan (*leadding*) dan pengawasaan (*controlling*).

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Handoko (2005: 6) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*) adalah memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.
3. Pengawasan (*Controlling*) fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam rencana.
4. Pengarahan (*Directing*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

(Hasibuan, 2009: 10).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan,

pembangunan, pemberian balas jasa, pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2009: 2).

Asnawi (2016: 2) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan terhadap pelaksanaan cara kita dalam pengadaan, pengembangan, pemberian upah atau balas jasa, pemeliharaan maupun pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Dessler (2010: 4) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan pegawai atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja pegawai.

Mathis & Jackson (2012: 23) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan setiap perusahaan. Menurut Griffin (2006: 17) manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Berdasarkan uraian diatas dapat disampaikan manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, Organisasi dan masyarakat.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Yuniarsih (2009: 6) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan tenaga kerja

Fungsi ini meliputi; analisis pekerjaan, rekrutmen, seleksi, penempatan sampai pada orientasi pekerjaan.

2. Pengembangan tenaga kerja

Adanya pengembangan tenaga kerja baik melalui pendidikan dan latihan, promosi maupun mutasi akan dapat memotivasi karyawan untuk mempunyai kinerja yang lebih baik.

3. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

4. Pemberian kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan. Kompensasi ini dapat berupa financial maupun non financial.

5. Pemeliharaan tenaga kerja

Dalam pemeliharaan sumber daya manusia ada beberapa yang perlu dikaji antara lain tentang disiplin karyawan, pengelolaan konflik, motivasi karyawan dan komunikasi yang terjadi dalam organisasi.

6. Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia. Fungsi pemberhentian harus mendapat perhatian yang serius dari manajer sumber daya manusia karena telah diatur oleh undang-undang dan mengikat bagi perusahaan dan karyawan.

2.1.2 Pengertian Motivasi

Menurut Wirawan (2013) motivasi merupakan proses psikologis pegawai dalam menanggapi kondisi kerja dimana dia bekerja dalam mencapai tujuan. Menurut Siagian (2012:138) daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya. Menurut Sedarmayanti (2009:65) Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Menurut Uno (2010:54) motivasi kerja merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Wibowo (2013:111) Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Sedangkan Dessler (2005:52) menyebutkan motivasi adalah hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu,

yang menyebabkan timbulnya sikap entuisme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sutrisno (2011:109) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Suwatno (2011:171) motivasi merupakan dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Sedangkan menurut Robbins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Menurut Cassio dalam Hasibuan (2016:91) motivasi merupakan sesuatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Stanford dalam Mangkunegara (2012:83) mengatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu. Berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari diri setiap individu, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan pekerjaan (Siagian,2014:120).

2.1.2.1 Tujuan Motivasi

Menurut Moenir (2006:135) tujuan motivasi antara lain dalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan
2. Mempertahankan loyalitas
3. Efisien

4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Menciptakan suatu hubungan yang harmonis

Menurut Hasibuan (2016:146) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan disiplin pegawai.
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Dari kesemua tujuan motivasi ini dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk pencapaian dari tujuan sebuah organisasi dengan memaksimalkan semua sarana dan prasarana yang ada, termasuk didalamnya adalah memaksimalkan kemampuan pegawai.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi menjadi suatu hal yang sangat penting dan perlu diadakan karena dengan adanya motivasi mampu merubah perilaku seseorang yang termotivasi.

Menurut Hasibuan (2016:150), jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi ini maksudnya adalah atasan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (*reward*) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (insentif negative)

Motivasi negative maksudnya adalah atasan memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan memotivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Suwatno (2011:235) membagi bentuk motivasi menjadi dua, yakni:

a. Insentif material

Yaitu insentif atau imbalan yang diberikan pegawai berupa materi, seperti misalnya uang atau bentuk barang-barang lain.

b. Insentif Non Material

Yaitu insentif atau balas jasa (imbalan) yang diberikan kepada para bawahan berupa non materi, misalnya pujian, penghargaan, promosi adanya pemberian sarana atau faktor kemudahan dan lain sebagainya.

Dari semua jenis motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa sekalipun memiliki perbedaan dalam memberikan dorongan namun dari masing-masing jenis tersebut memiliki tujuan yang sama yakni meningkatkan

motivasi yang ada pada seseorang individu agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal dan mencapai kepuasan yang diinginkan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sementara Sutrisno (2011:116) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang :

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang

antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- 1). Memperoleh kompensasi yang memadai.
- 2). Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- 3). Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal :

- 1). Adanya penghargaan terhadap prestasi

- 2). Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3). Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4). Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor ekstern

Faktor – faktor ekstern tersebut antara lain :

- a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan.

- b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

- c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai.

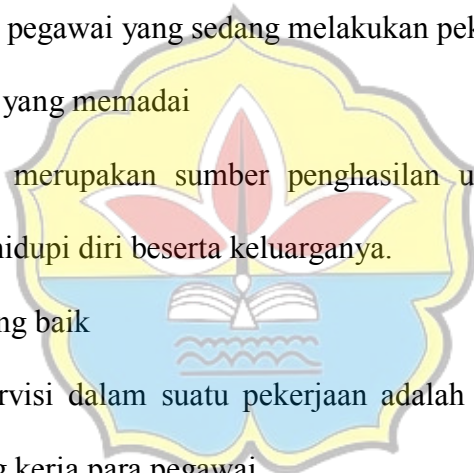
- d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan.

- e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja.

- f. Peraturan yang fleksibel



Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

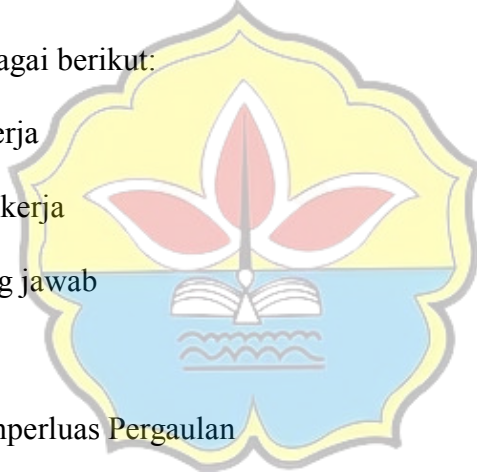
2.1.2.4 Dimensi Motivasi

Menurut Wibowo (2011: 1629) dimensi dari motivasi adalah sebagai berikut ini:

1. Kebutuhan Untuk Berprestasi

Dorongan akan tanggung jawab untuk berhasil. Seorang pegawai lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dari sebelumnya. Terdiri dari indikator sebagai berikut:

- a. Target kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Resiko



2. Kebutuhan Memperluas Pergaulan

Kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain atau berusaha menghindari konflik. Terdiri dari indikator sebagai berikut:

- a. Komunikasi
- b. Persahabatan

3. Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan

Keinginan kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain. Orang dengan kebutuhan berkuasa yang besar menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pemimpin dan mereka berusaha mempengaruhi orang lain. Terdiri dari indikator sebagai berikut:

- a. Pemimpin
- b. Duta perusahaan
- c. Keteladanan

Adapun dimensi motivasi menurut Uno (2010:57) ada dua dimensi motivasi kerja, yaitu antara lain:

1. Dimensi motivasi internal
2. Dimensi motivasi eksternal

Menurut Dharma (2013:32) dimensi motivasi kerja yakni sebagai berikut:

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis)
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

2.1.2.5 Indikator Motivasi

Menurut uno (2010:70) motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Uno (2010:73) ada dua indikator motivasi kerja, yaitu antara lain:

1. Motivasi Internal :

- a. Tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- d. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- e. Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- f. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain
- g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

2. Motivasi Eksternal :

- a. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan
- c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif
- d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Adapun teori motivasi “dua faktor” menurut Herzberg yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur motivasi yang dikutip dari Siagian (2012:120). Dimana dimensi dan indikator dari motivasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Ekstrinsik

Faktor Ekstrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Dimana indikatornya dapat dibagi sebagai berikut :

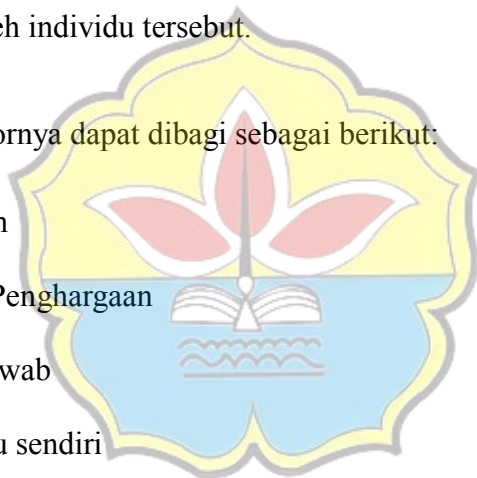
1. Kebijaksanaan dan Administrasi
2. Supervise
3. Hubungan antar Pribadi
4. Kondisi Kerja.

2. Faktor instrinsik.

Faktor instrinsik merupakan dorongan seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari diri individu seseorang. Faktor ini dapat disadari dan dikendalikan oleh individu tersebut.

Dimana indikatornya dapat dibagi sebagai berikut:

- a. Keberhasilan
- b. Pengakuan/Penghargaan
- c. Tanggung jawab
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Pengembangan.



Hezberg memandang bahwa kepuasan kerja berasal dari keberadaan motivator intrinsik dan ketidakpuasan kerja berasal dari ketidakberadaan faktor-faktor ekstrinsik. Dengan demikian seseorang yang tergolong secara instrinsik akan menyenangi pekerjaannya, memungkinkan menggunakan kreatifitas dan inovasi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi.

2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana menyenangkan, memberi rasa ketenangan, keindahan, kenyamanan, penyegaran dan hal-hal lainnya yang memberi nilai tersendiri bagi pegawai. disisi lain, lingkungan kerja dapat dari keharmonisan kerja, bentuk fisik ruang kerja yang tersedia, keharmonisan diantara sejawat, didukung oleh ketersediaan alat dan perlengkapan. Adanya rasa ketenangan dan jaminan keamanan dalam menjalani tugas.

Menurut siagian (2014:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi lingkungan dimana pegawai atau karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Herlinda (2021:122) Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2011:2) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Rosa (2015:189) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi dan suasana untuk memperoleh ketenangan, kenyamanan, keindahan dan rasa hiburan untuk menjalani aktivitas. Dimana lingkungan kerja yang dimaksud adalah tersedia interior ruang kerja yang memberikan kenyamanan, keharmonisan antar pegawai, suasana kerja yang tercipta secara terpadu dan adanya jaminan keamanan atas keselamatan kerja lingkungan kerja penting diperhatikan.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Berikut adalah faktor yang mempengaruhi tempat kerja menurut Rahmawanti (2014:34):

1. Pencahayaan di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi Pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Untuk itu pihak manajemen haruslah memperhatikan dengan baik mengenai penerangan ini agar semua kegiatan dan pekerjaan yang akan dilakukan oleh pegawai dapat dijalankan dengan baik. Disamping itu juga akan dapat memberikan efek kesehatan bagi para karyawan di perusahaan, terutama kesehatan mata.

2. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

3. Prasarana di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap karyawan menginginkan fasilitas atau prasarana yang baik dan lengkap. Untuk itu pihak manajemen haruslah memperhatikan bagaimana fasilitas atau prasarana di ruangan kerja misalnya dengan menyediakan pendingin ruangan ataupun kipas angin, tata letak prasarana, hingga warna yang membuat nyaman karyawan.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Untuk itu pihak manajemen haruslah memperhatikan pergantian udara masuk dan keluar di ruangan kantor dalam rangka menjaga kesehatan pegawai.

Faktor Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Lingkungan Kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan kerja yang meliputi suasana yang ada disekitar pegawai. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

2.1.3.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik (physical working environment)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non-fisik (non-physical working environment)

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

berikut : Wibowo (2012:99) berpendapat bahwa dimensi lingkungan kerja sebagai

1. Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan. Lingkungan internal meliputi tata ruang

perusahaan, hubungan antar karyawan maupun pimpinan dengan karyawan, budaya organisasi dan lain sebagainya.

2. Lingkungan Eksternal

Lingkungan eksternal adalah komponen-komponen yang ada di luar organisasi atau perusahaan. Bagaimanapun juga, lingkungan eksternal pada saat sekarang ini sangat bergejolak, perubahan-perubahan yang terjadi didalamnya sangat dinamis dan kadang pengaruhnya tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu. Karenanya manajemen dituntut untuk selalu bersikap tanggap dan adaptif, selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

Steelcase (2019:118) menggolongkan dimensi lingkungan kerja menjadi 6 (enam) yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Enam dimensi lingkungan kerja ini berkaitan erat dengan kesejahteraan karyawan.

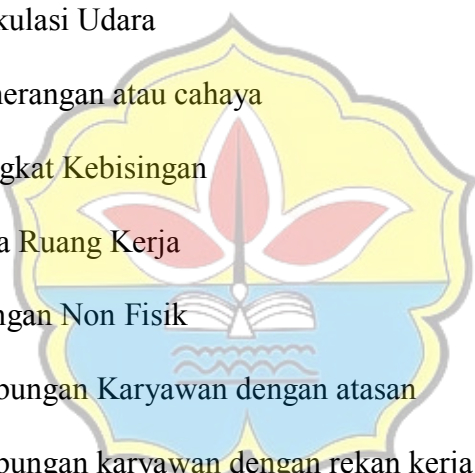
- a. Optimisme–Membina Kreativitas dan Inovasi, Optimisme sangat mempengaruhi kebiasaan karyawan untuk melihat gambaran besar dan mengeksplor ide, lebih terbuka terhadap individu dalam tim lebih berani mengambil resiko, dan menghadapi pekerjaan yang sulit.
- b. Mindfulness–Keterlibatan Penuh Karyawan, karyawan sangatlah membutuhkan tempat yang mendukung skill dan kemampuan karyawan untuk lebih terlibat penuh dalam menyelesaikan pekerjaan hari itu.

- c. Authenticity – Menghasilkan Ide yang Original, dalam dimensi lingkungan kerja ini agar bisa terwujud, perusahaan bisa menciptakan tempat kerja yang membuat setiap individunya nyaman untuk mengekspresikan dan membagikan ide-idenya, suasana kerja yang nyaman.
- d. Belongin – Terkoneksi dengan Semua Individu dalam Tim, untuk mewujudkan dimensi lingkungan kerja ini, perusahaan bisa menciptakan space kerja yang dapat menyambut hangat tamu yang bukan karyawan, menyediakan tempat bagi pekerja mobil dan yang datang terus ke kantor, diperkaya dengan teknologi yang memperlancar kerja individu, dan mewadahi sosialisasi informal antar karyawan.
- e. Meaning – Memiliki Tujuan dalam Bekerja, untuk mewujudkan karyawan yang memiliki tujuan dalam bekerja adalah dengan mewujudkan dimensi lingkungan kerja yang memanfaatkan teknologi untuk tersedianya informasi real-time dan menciptakan ekosistem tempat kerja yang menyediakan pilihan dan pemberdayaan karyawan dalam bekerja dalam tim atau sendiri.
- f. vitality – Bersikap Selalu Siap, dalam mewujudkan dimensi lingkungan kerja ini, perusahaan bisa menyediakan tempat kerja yang menstimulasi indera, menyediakan kursi dan meja yang nyaman dan bisa disesuaikan dengan mudah, menyediakan pilihan makanan dan minuman yang

menyehatkan, memberikan cahaya matahari, dan memberikan ruangan untuk bergerak aktif agar tubuh lebih sehat.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa indikator dalam mengukur lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2022:28) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur sebagai berikut :

1. Lingkungan Fisik
 - a. Peralatan kerja
 - b. Sirkulasi Udara
 - c. Penerangan atau cahaya
 - d. Tingkat Kebisingan
 - e. Tata Ruang Kerja
 2. Lingkungan Non Fisik
 - a. Hubungan Karyawan dengan atasan
 - b. Hubungan karyawan dengan rekan kerja
 - c. Hubungan karyawan dengan mitra kerja
- 

Nitisemito (dalam Naa, 2017:169) menyebutkan bahwa beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

- a. Warna

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pewarnaan yang harmonis disekitar lingkungan atau dinding ruang kerja karyawan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja

akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dalam melakukan pekerjaan.

b. Kebersihan

Kebersihan yang ada disekitar lingkungan dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan para karyawan. Lingkungan yang bersih, tanpa adanya sampah yang berserakan dan tidak menimbulkan bau, dapat mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

c. Sirkulasi udara

Temperature udara atau suhu udara yang terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan dalam melakukan proses produksi.

d. Penerangan

Cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

e. Keamanan

Keamanan kerja merupakan aspek yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

Ahyari (dalam Ferawati, 2017:3) berpendapat bahwa indikator lain dalam lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan yaitu:

1. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

2. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

2.1.4 Pengertian Kinerja

Menurut Wirawan (2010:55) kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar kerja yang disepakati bersama. Gomes (2013:142), memberi istilah performansi untuk kinerja dan mereka membuat pengertian mengenai performansi sebagai berikut: “...*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode*”, (catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu).

Kaswan (2012:187) menyebutkan kinerja adalah hasil tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Rivai (2004:52) kinerja adalah suatu yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Suwatno (2016:87) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh manusia. Sementara itu Mangkunegara (2011:67) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mathis & Jackson (2006:113) kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Sementara itu, Hersey and Blanchard (2004:2) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang harus memiliki kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Donnelly, Gibson and Invancavich (2008:372) kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi manajemen kinerja pegawai berdasarkan model *partner lawyer* menurut Mubarok (2014:89) yaitu :

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Presepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal
6. Presepsi terhadap tingkat imbalan dan disiplin

Dengan demikian, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya. Kinerja individu dapat ditingkatkan jika terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2.1.4.2 Kriteria Penilaian Kinerja

Menurut Kaswan (2012:187) ada 6 kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas

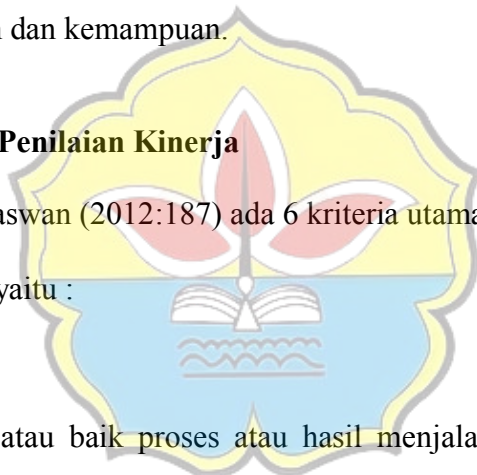
Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempatan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah disesuaikan

3. Ketepatan waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut



pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada.

4. Efektifitas biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi misalnya manusia, moter, teknologi, bahan dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi.

5. Kebutuhan untuk supervisi

Seberapa jauh atau baik seorang pegawai melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

6. Dampak interpersonal

Seberapa jauh atau baik pegawai meningkatkan harga diri, itikat baik (*goodwill*) dan kerjasama antara semua pegawai dan bawahan yang ada ditempat kerja.

Berdasarkan dengan sumber daya manusia, menurut Umar (2013:26) kriteria pegawai yang memiliki kinerja yang ditempat kerja adalah sebagai berikut :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
2. Kompeten secara propesional
3. Kreatif dan invatif
4. Memahami pekerjaan
5. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, tidak mudah menyerah dalam bekerja

6. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahun kapan harus berhenti
7. Dianggap bernilai oleh atasan
8. Selalu meningkatkan diri

Menurut Rivai (2014:309) jenis-jenis kinerja dapat dilaksanakan menjadi;

1. Penilaian hanya oleh atasan, dapat dilakukan secara cepat dan langsung dapat mengarahkan kestrorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini, atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja bahwannya yang dinilai objektivitasnya yang akurat.
3. Penilaian oleh staf, atasan meminta suatu lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan yang langsung membuat keputusan akhir.
4. Penilaian melalui keputusan komitmen, sesama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir.
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan, sama seperti kelompok staf namunmelibatkan wakil dari pemimpin pengembangan sumberdaya manusia.
6. Penilaian oleh bawahan yang mungkin terlalu subjektif dan menggunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

2.1.4.3 Dimensi Indikator Kinerja

Menurut Wirawan (2010:25) dimensi dan indikator dari kinerja dalah sebagai berikut:

1. Dimensi Kinerja
2. Dimensi perilaku
3. Dimensi sifat pribadi

Menurut Gomes (2013:75) yang menjadi dimensi kinerja adalah sebagai berikut:

2. Kuantitas Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. Terdiri dari indikator sebagai berikut:

- a. Jumlah kerja yang dilakukan
- b. Jumlah karya yang dicapai

3. Kualitas kerja

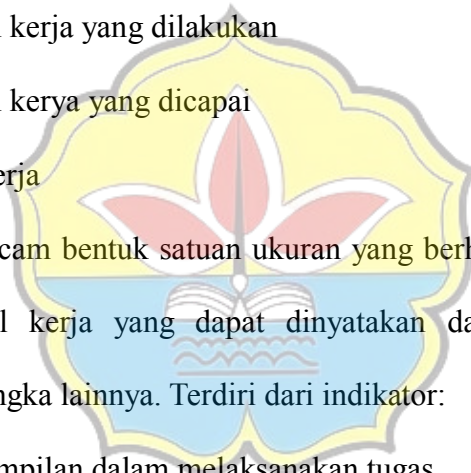
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya. Terdiri dari indikator:

- a. Keterampilan dalam melaksanakan tugas
- b. Kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat, kesesuaian dan kesiapannya

4. Pengetahuan kerja

Pengetahuan tentang bagaimana membuat seseorang bekerja tanpa pemahaman yang lebih dalam. Terdiri dari indikator:

- a. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan
- b. Keahlian gagasan



4. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau konsep baru atau hubungan baru antara gagasan yang sudah ada sebagai alternatif.

Terdiri dari indikator:

- a. Kemampuan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- b. semangat dalam melaksanakan tugas

5. Kerja sama

Sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat indikator:

- a. Kesediaan kerja sama dengan atasan dan rekan kerja
- b. Semangat mengerjakan tanggung jawabnya.

6. Dapat dipercaya

Sesuatu perilaku seseorang yang apabila dipercaya seseorang dapat menjalankan kepercayaan itu dengan baik. Terdapat indikator:

- a. Kesadaran dalam hal kehadiran
- b. Dapat dipercaya dalam hal kehadiran

7. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu. Mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar. Terdapat indikator:

- a. Semangat dalam melaksanakan tugas
- b. Semangat mengerjakan tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2013:39) dimensi/faktor yang mempengaruhi kinerja ada 3, yaitu :

1. Dimensi atribut individu, Terdiri dari indikator:

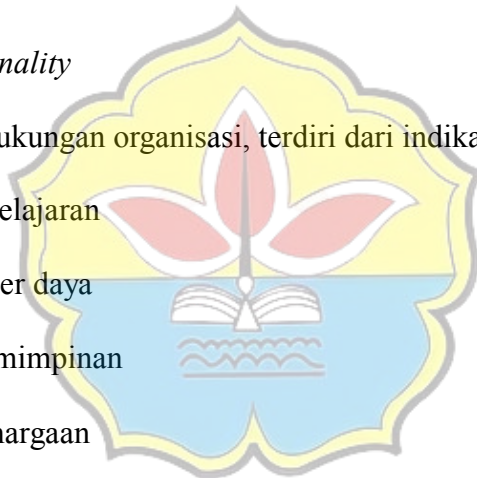
- a. Kemampuan
- b. Keahlian
- c. Latar belakang

2. Dimensi upaya kerja, terdiri dari indikator

- a. Presepsi
- b. *Attitude*
- c. *Personality*

3. Dimensi dukungan organisasi, terdiri dari indikator:

- a. Pembelajaran
- b. Sumber daya
- c. Kepemimpinan
- d. Penghargaan



2.1.4.4 Indikator Kinerja

Menurut Wirawan (2010:25) indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kinerja, yang terdiri dari indikator:

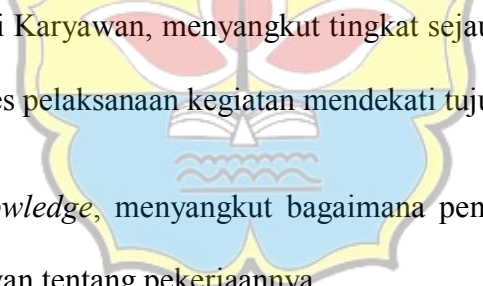
- c. Kuantitas
- d. Kualitas

2. Perilaku, yang terdiri dari indikator:

- a. Inisiatif

- b. Ketelitian
 - c. Kejujuran
 - d. Kreatifitas
3. Sifat pribadi, yang terdiri dari indikator:
- a. Sikap terhadap pekerjaan
 - b. Pengetahuan
 - c. Keterampilan
 - d. Semangat kerja
 - e. Kemampuan beradaptasi

Menurut Kaswan (2012:167) kriteria atau indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- 
- 1) Efisiensi Karyawan, menyangkut tingkat sejauh kedisiplinan karyawan dalam proses pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
 - 2) *Job Knowledge*, menyangkut bagaimana pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tentang pekerjaannya
 - 3) *Cooperation*, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
 - 4) Usaha Karyawan, sejauh mana hasil dan usaha yang dicapai oleh karyawan.
 - 5) Kemampuan Karyawan, menyangkut sejauh mana karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan skill yang dimiliki.

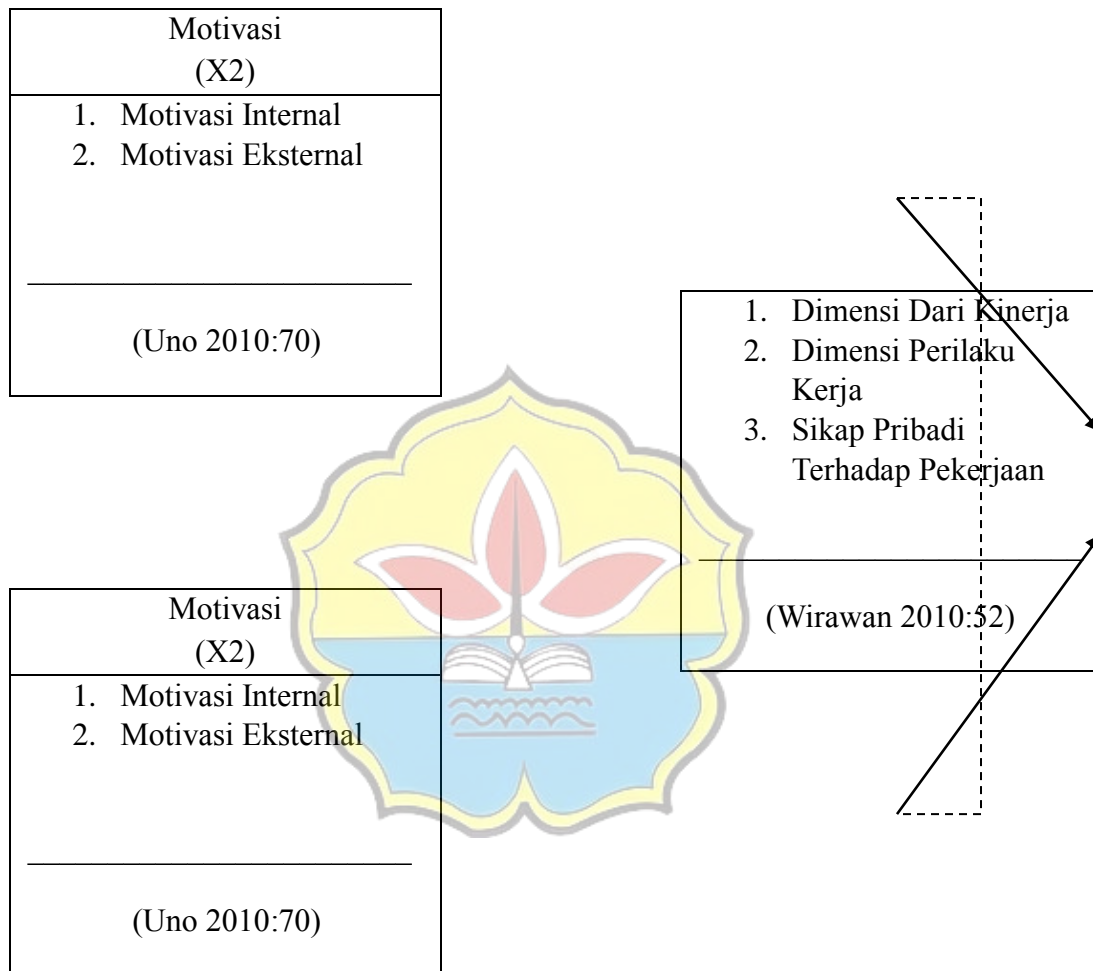
2.1.5 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar variabel merupakan konsep yang diberi satu nilai. Setelah mengemukakan beberapa proposisi berdasarkan konsep dan teori tertentu, berikut ini merupakan hubungan antar setiap variabel pada penelitian ini. Hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja adalah saling mempengaruhi. Lingkungan kerja yang bagus dapat meningkatkan motivasi, sedangkan dengan adanya motivasi yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif. Menurut Luthans (2006:233) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan. Sementara Hasibuan (2016:143), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

2.1.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2016:60) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan kerangka

pemikiran diatas, maka dapat digunakan suatu bagan untuk menggambarkan paradigma pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya, Menurut Sulistyastuti (2007:137). Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga motivasi, lingkungan kerja dan Kinerja pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi tinggi dan baik.
2. Diduga motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru secara simultan Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.
3. Diduga motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru secara persial Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variable. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variable yang dilibatkan dalam penelitian.

Teknik analisis data dari 3 variabel yang sudah diketahui yaitu *Variabel Independen* adalah motivasi dan lingkungan kerja. Untuk Variabel *Dependent* adalah kinerja.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a Data Primer

Data primer merupakan data utama yang diperlukan dalam penelitian dan diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian ini. Pengumpulannya dilakukan dengan cara wawancara pribadi dan survey kuisioner.

b Data Sekunder

Data sekunder merupakan data dokumentasi, data yang diterbitkan atau data yang digunakan dalam organisasi.

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan objek penelitian, data yang digunakan dan dikumpulkan adalah:

1. data pada pegawai, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja pada pondok pesantren tilawatil qur'an arriyadh kota jambi.
2. Angket (Kuisisioner

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi secara representatif maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam metode pengumpulan data ini penulis mencoba mempelajari dan mengkaji berbagai literatur yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti, termasuk didalamnya adalah buku-buku, majalah, laporan, jurnal-jurnal dan sebagainya.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Untuk memperoleh data primer penulis turun kelapangan, dengan harapan memperoleh data yang betul-betul objektif.

3. Survey (kuisisioner)

Survey adalah suatu pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satu-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto, 2013:107), populasi dari penelitian ini adalah seluruh Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi tahun 2025 sebanyak 35 orang.

Sampel adalah suatu himpunan bagian (subset) dari unit populasi (Kuncoro, 2013:118). Teknik pengambilan sampel dilakukan secara nonprobability sampling dimana menggunakan jenis purposive sampling dengan pengertian teknik pengambilan sampel dimana peneliti memilih berdasarkan penilaian terhadap beberapa karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan

maksud penelitian, dengan tujuan mendapat sampel sesuai dengan kriteria yang ditentukan (Kuncoro,2013:139). Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 maka sebaliknya sampel diambil secara keseluruhan atau metode sensus. Maka sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang.

2.2.5 Metode Analisis Data

Pengolahan data adalah proses penelitian yang dilakukan dalam rangka mengetahui tentang makna dari data yang dikumpulkan serta hasil penelitian. Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi penelitian ini penulis menggunakan pendekatan analisis deskriptif dan analisis linier berganda.

2.2.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode ilmiah dan menggunakan teori-teori dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis. Rumus yang digunakan adalah: Skor terendah = bobot terendah x jumlah sample

$$\text{Skor tertinggi} = \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sample}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= 1 \times 35 \\ &= 35\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= 5 \times 35 \\ &= 175\end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai

berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana : n = Jumlah sample

M = Nilai skor tinggi

$$\text{Contoh Perhitungan : } RS = \frac{35(5-1)}{5} = 28$$

Sehinga interval kelasnya adalah:

35 - 62 = Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah

63 - 90 = Tidak Baik / Rendah

91 - 118 = Cukup Baik / Sedang

119 - 146 = Baik / Tinggi

147 - 175 = Sangat Baik / sangat Tinggi

2.2.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi Menurut Sugiyono (2016:192) analisis linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independent. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a =Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Motivasi

b2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

e = error

2.2.5.3 Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono,2017:224). Interpretasi koefisien korelasi interval koefisien korelasi :

Tabel 2. 1
Nilai Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan

35 – 62	Sangat Rendah
63 – 90	Rendah
91 – 118	Sedang
119 – 146	Tinggi
147 – 175	Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2017:224)

Tanda (+) dan (-) yang terdapat dalam koefisien korelasi menunjukkan adanya arah hubungan antara variabel tersebut. Tanda (-) menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yang artinya jika satu variabel naik, maka yang lainnya turun, sedangkan tanda (+) menunjukkan hubungan yang searah, yang artinya jika suatu variabel naik, maka yang lainnya naik.

Berikut rumus yang digunakan :

$$r = \frac{\sum (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\sum (X_i - \bar{X})^2} \sqrt{\sum (Y_i - \bar{Y})^2}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- X_i = nilai variabel x dalam sampel
- \bar{x} = rata-rata nilai variabel x

y_i = nilai variabel y dalam sampel
 \bar{y} = rata-rata nilai variabel y

2.2.5.4 Koefisien Determinasi (r)

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100\% = n\%$, memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100 - n)\%$ diterangkan oleh galat (error) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel dependen lebih dari 1 (ganda / majemuk) terdapat koefisien determinasi penyesuaian (adjustment) yang sangat sensitif dengan jumlah variabel.

Biasanya untuk analisis korelasi majemuk / ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian (koefisien determinasi sederhana tidak memperhatikan jumlah variabel independen). Rumus yang dipakai adalah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi

2.2.6 Uji *instrument*

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:135) uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Uji validitas mengkorelasikan pilihan jawaban dengan skor total yang diperoleh. Uji validitas menggunakan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Apabila r hitung lebih besar dari r table maka indikator dikatakan valid (wiyono,2011:36).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* atau *handal* apabila jawaban dari seorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali,2016:112). Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas One Shot atau pengujian sekali saja.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Ghozali,2016:114).

2.2.7 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi liner berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam permodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel residual memiliki distribusi normal.

Penyebab terjadinya kasus normalitas umumnya dikarenakan :

1. Terdapat data residual dari model regresi dengan nilai yang jauh dari himpunan data sehingga penyebaran data menjadi tidak normal.
2. Terdapat kondisi alam dari data yang pada dasarnya tidak berdistribusi normal.

2. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016:107), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Autokorelasi terjadi karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada pengujian autokorelasi diharapkan pengujian ini tidak terpenuhi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada pengujian ini diharapkan heteroskedastisitas tidak terjadi karena berarti model regresi linear berganda memiliki asumsi varian residual yang konstan. Hal ini dapat terjadi Ketika data memiliki varian yang sistematis akibat manipulasi maupun kesalahan memasukkan data.

2.2.8 Uji Hipotesis

1. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sujarweni (2015:162) Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dengan kriteria pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

Jika probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Uji F juga bisa dilihat:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y)

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y)

2. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sujarweni (2015:161) Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Digunakan untuk menentukan apakah variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) pada guru di Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Jambi.

Jika nilai signifikansi hasil uji t kecil pada 0,05 variabel independen memiliki pengaruh pada variabel dependen.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat probabilitas signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika tingkat probabilitas signifikansinya $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2.2.9 Operasional Variabel

Menurut Supardi (2013: 78) dalam operasional variabel peneliti mengeluarkan subjektivitasnya dalam mendefinisikan variabel-variabel sehingga dapat disepakati secara objektif oleh semua pihak. Penelitian ini menggunakan satu variabel independen dan satu variabel dependen. Berikut ini adalah operasional variabel dari penelitian ini.

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran
Motivasi (X1)	<p>motivasi kerja merupakan kekutan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.</p> <p>(Uno,2010:54)</p>	1. Motivasi Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki rasa tanggung jawab 2. Selalu bekerja dengan target 3. Selalu ingin mendapatkan kebutuhan hidup 4. Bekerja dengan tujuan 5. Merasa selalu senang dalam bekerja 6. Memiliki keinginan untuk lebih unggul dari orang lain 7. Bekerja dengan maksimal agar mendapatkan prestasi yang baik 	Ordinal

		2. Motivasi Eksternal	8. Perusahaan selalu memberikan umpan balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan 9. Atasan selalu memberikan pujian dengan hasil yang telah diselesaikan 10. Perusahaan memberikan insentif apabila pekerjaan melebihi target 11. Ingin selalu diperhatikan oleh rekan dan atasan	Ordinal
Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti,2017: 25)	1. Lingkungan fisik	1. Peralatan kerja 2. Sirkulasi udara 3. Penerangan 4. Tingkat kebisingan 5. Tata ruang kerja	Ordinal
		2. Lingkungan non fisik	6. Hubungan dengan atasan maupun bawahan 7. Peran dan sikap karyawan 8. Hubungan dengan rekan karyawan	Ordinal
Kinerja (Y3)	Hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar kerja yang disepakati bersama. (Wirawan,2010:55)	1. Hasil kerja	1. Kuantitas 2. Kualitas	Ordinal
		2. Perilaku kerja	3. Inisiatif 4. Ketelitian 5. Kejujuran 6. Kreativitas	Ordinal
		3. Sifat pribadi	7. Sikap terhadap pekerjaan	Ordinal

			8. Pengetahuan 9. Keterampilan 10. Semangat kerja 11. Kemampuan beradaptasi	
--	--	--	--	--

**BAB III
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

3.1 Sejarah Singkat Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi

Awal berdirinya Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi ini bermula pada tahun 2000, dimana pada saat itu bapak waryono selaku ketua Rt. 04 Tanjung Johor merasa perihatin dan khawatir atas keadaan generasi muda terutama anak-anak yang tidak ada kegiatan terkhusus pengajian maghrib isya dilingkungan RT beliau. Yang sebenarnya pengajian maghrib isya tersebut memang telah ada namun hanya ada dirumah satu dua warga, bagi pak itu dirasa belum cukup dan beliau menginginkan adanya tempat atau wadah pembelajaran yang lebih dari itu, tidak hanya pengajian alqur'an tetapi juga harus ada pembelajaran-pembelajaran lainnya. Maka atas inisiatif beliau mengadakan hal tersebut kepada Tuan Guru H.Ahmad Riad bin Azra'I yang ketika itu sudah menetap dikelurahan Tanjung Johor. Dari keluhan dan kekhawatiran pak waryono tersebut alhamdulillah direspon dengan sangat baik oleh tuan guru maka disepakatilah untuk dibuat tempat pengajian anak-anak yang mana pada saat itu di sebut atau dinamai dengan Taman Pendidikan Alqur'an.

Seiring berjalannya waktu TPA ini mengalami kemajuan yang sangat pesat sehingga pada tahun 2003 didirikanlah Lembaga Pendidikan Diniyyah Takmiliah Awaliyah Arriyadh yang menampung anak-anak usia sekolah dasar dengan jam operasinya dimulai pukul 13:00 sampai 16:00. Seiring berjalannya waktu didirikan juga TK Raudhatul Atfal, MI, Wushto dan Ulya. Sampai sekarang lembaga-lembaga tersebut dikelola Yayasan Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.

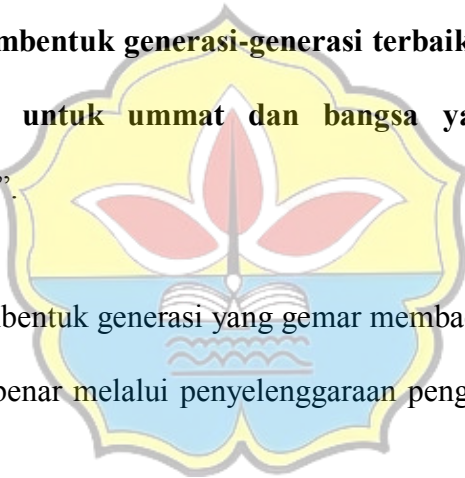
3.2 Visi dan Misi Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi

1. Visi

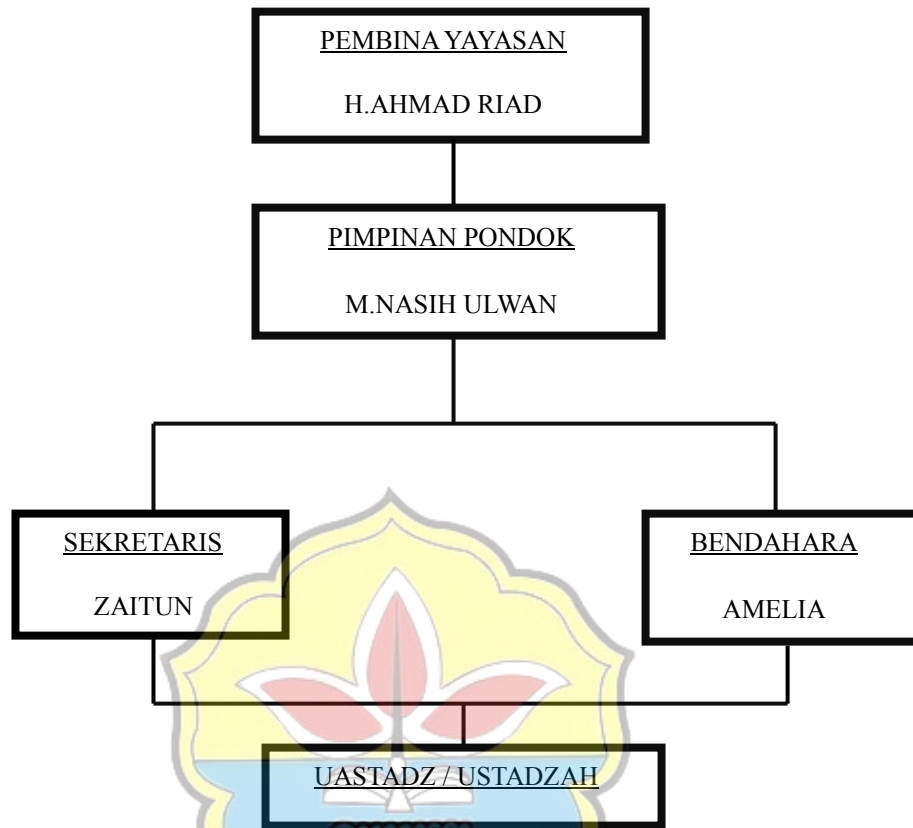
“Membentuk generasi-generasi terbaik yang berakhlak mulia berguna untuk ummat dan bangsa yang berlandaskan Al-Qur’ani”.

2. Misi

- a. Membentuk generasi yang gemar membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar melalui penyelenggaraan pengajian antara Maghrib dan Isya.
- b. Menanamkan nilai-nilai Islam kepada santri-santriwati melalui pendidikan di Madrasah Takmiliah Awwaliyah, Wustha dan Ulya.
- c. Mendidik santri-santriwati Penghafal Al-Qur'an.
- d. Menghidupkan Syiar Islam dengan mengajarkan seni berupa Sya'ir dan Nasyid Islami.



3.3 Struktur Organisasi Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi



Gambar 3.1
Struktur Organisasi Ponpes Arriyadh Kota Jambi

3.4 Tugas dan Tanggung Jawab

1. Pembina Yayasan Pondok Pesantren

Pembina yayasan berperan sebagai pengarah utama yang memastikan visi, misi, dan tujuan yayasan tetap berjalan di jalur yang benar. Pembina juga memberi pertimbangan strategis, nasihat, serta pengawasan tertinggi

agar pondok pesantren dapat berkembang dengan baik dan sesuai dengan ketentuan hukum.

Tugas & Tanggung Jawab:

1. Menetapkan arah kebijakan umum yayasan.
2. Memberikan masukan dan pertimbangan strategis.
3. Mengawasi pelaksanaan program kerja yayasan.
4. Menjadi penengah dan pengambil keputusan tertinggi saat terjadi konflik.
5. Menjamin keberlangsungan yayasan sesuai AD/ART.

2. Pimpinan Pondok Pesantren

Pimpinan pondok pesantren bertanggung jawab mengelola, memimpin, dan mengawasi seluruh kegiatan pondok baik di bidang pendidikan, pembinaan santri, maupun hubungan eksternal. Pimpinan memastikan semua kegiatan berjalan lancar, disiplin terjaga, serta mutu pendidikan sesuai visi pondok.

Tugas & Tanggung Jawab:

1. Merumuskan dan menyusun program kerja pondok pesantren.
2. Memimpin pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.
3. Membina akhlak dan kedisiplinan santri.
4. Menjalin kerja sama dengan wali santri dan masyarakat sekitar.
5. Mengawasi pemanfaatan fasilitas dan aset pondok.

3. Sekretaris

Sekretaris bertugas mendukung kelancaran administrasi pondok pesantren. Semua surat menyurat, arsip, jadwal kegiatan, serta pencatatan rapat menjadi tanggung jawab sekretaris agar semua kegiatan berjalan tertib dan terdokumentasi.

Tugas & Tanggung Jawab:

1. Membuat dan mengelola surat keluar dan masuk.
2. Menyusun jadwal kegiatan pimpinan dan pengurus.
3. Menyimpan arsip dokumen dengan rapi.
4. Membuat notulen rapat dan mendistribusikannya.
5. Menjaga kerahasiaan dokumen penting.

4. Bendahara

Bendahara bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan pondok pesantren. Mulai dari mencatat pemasukan dan pengeluaran, menyusun laporan keuangan, hingga memastikan pengelolaan dana transparan dan akuntabel.

Tugas & Tanggung Jawab:

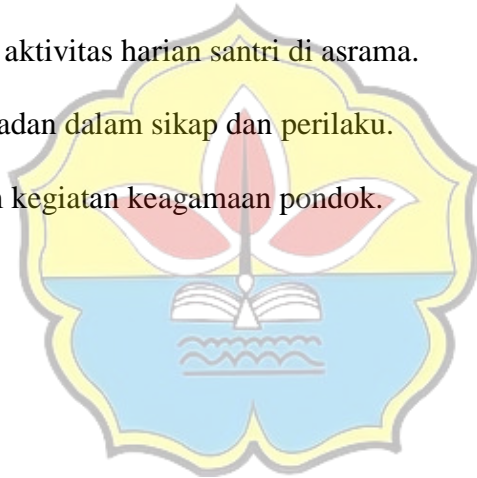
1. Mencatat semua transaksi keuangan.
2. Menyusun laporan keuangan rutin (bulanan/tahunan).
3. Mengatur pengeluaran sesuai anggaran yang ditetapkan.
4. Menyimpan bukti transaksi dengan rapi.
5. Menjaga keamanan dana yayasan.

5. Ustadz/Ustadzah

Ustadz dan ustadzah adalah pendidik dan pembimbing bagi santri, baik dalam ilmu agama, pengetahuan umum, maupun pembinaan akhlak. Selain mengajar, mereka juga menjadi teladan, mendampingi, dan membina kehidupan santri sehari-hari.

Tugas & Tanggung Jawab:

1. Mengajar sesuai kurikulum pondok pesantren.
2. Membimbing akhlak, ibadah, dan kegiatan santri.
3. Mengawasi aktivitas harian santri di asrama.
4. Menjadi teladan dalam sikap dan perilaku.
5. Aktif dalam kegiatan keagamaan pondok.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil olah data maka pada bagian ini di deskripsikan hasil pengukuran tentang variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru menurut indikator masing-masing variabel.

4.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk lebih jelasnya proposi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki – Laki	21	60%
2	Perempuan	14	40%
	Jumlah	35	100

*Sum
ber :
Data
Prim
er
(diolah), Tahun 2025*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh laki-laki dengan jumlah lakilaki sebanyak 21 orang (60%) dan perempuan sebanyak 14 orang (40%).

4.1.1.2 Karakteristik Responded Berdasarkan Umur

Untuk melihat keadaan responden menurut kelompok umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

K

No	a r	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	a	< 20	1	2,85
2	k	20 – 30	24	80
3	t	31 – 40	8	22,85
4	e	> 40	2	5,71
	r	Jumlah	35	100

istik Responden Berdasarkan Umur

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa usia responden terbanyak pada usia 20-30 Tahun dengan jumlah 24 orang (80%), usia responden <20 Tahun dengan jumlah 1 orang (2,85%), 31 – 40 Tahun sebanyak 8 orang (22,85%) dan >40 sebanyak 2 orang (5,71%).

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

T

No	e r	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	a	SMP/MTS Sederajat	1	2,85
2	k	SMA/SMK Sederajat	20	57,14
3	h	Diploma III	-	
4	i	Strata 1 (S1)	13	37,14
5	r	Strata 2 (S2)	1	2,85
		Jumlah	35	100

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak yaitu SMA/SMK Sederajat dengan jumlah 20 orang (57,14%),

Sedangkan SMP/MTS Sederajat dengan jumlah 1 orang (2,85%), Strata 1 (S1) dengan jumlah 13 orang (37,14%) dan Strata 2 (S2) dengan jumlah 1 orang (2,85%).

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	> 1	5	14,28
2	1 – 5	13	37,14
3	5 – 10	9	25,71
S4	> 10	8	22,85
	Jumlah	35	100

ber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden dengan masa kerja pada kurun waktu 1 – 5 Tahun yang paling dominan yaitu dengan jumlah sebanyak 13 orang (37,14%). Sedangkan > 1 Tahun dengan jumlah sebanyak 5 orang (14,28%), 5 – 10 Tahun sebanyak 9 orang (25,71%) dan >10 tahun sebanyak 8 orang (22,85%).

4.1.1.5 Deskripsi Data Penelitian Variabel Motivasi (XI)

Analisis Motivasi Pada Guru Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Motivasi Internal

Tabel 4. 5
Jawaban Responden Mengenai Motivasi Internal

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1	Sebagai guru hendaknya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya	-	8	4	14	9	129	Tinggi
2	Selalu bekerja dengan target yang jelas dan terukur	-	3	8	21	3	141	Tinggi
3	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup saya melalui pekerjaan	-	5	18	5	7	119	Tinggi
4	Saya bekerja dengan tujuan yang jelas untuk mencapai hasil yang maksimal	-	9	21	4	1	102	Sedang
5	Saya merasa senang dan puas dalam bekerja.	-	3	21	9	2	115	Sedang
6	Saya memiliki keinginan untuk lebih unggul dari rekan kerja saya	-	5	18	10	2	114	Sedang
7	Saya berusaha bekerja dengan maksimal untuk mencapai prestasi yang baik	-	5	18	7	5	117	Sedang
Total							837	
Rata – Rata							119	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an

Arriyadh Kota Jambi menilai Motivasi Internal berada pada skor 119 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146. Maka dari itu Motivasi Internal dikategorikan Tinggi Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.

2. Motivasi Eksternal

Dimana Motivasi Eksternal berpengaruh dalam memberikan Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Mengenai Motivasi Eksternal

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1	Ponpes selalu memberikan umpan balik yang sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan.	-	10	54	44	5	113	Tinggi
2	Atasan selalu memberikan pujian atas hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan.	-	8	66	16	25	115	Sedang
3	Ponpes memberikan insentif apabila pekerjaan saya melebihi target yang ditetapkan	-	8	24	92	-	124	Tinggi
4	Saya ingin selalu diperhatikan oleh rekan kerja dan atasan	-	2	45	40	45	132	Tinggi
Jumlah							484	
Rata – Rata							121	Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah), Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi menilai Motivasi Eksternal berada pada skor 121 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146. Maka dari itu Motivasi Eksternal dikategorikan Tinggi oleh Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.

Tabel 4.7
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 11 Indikator Motivasi

No	Dimensi	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Motivasi Internal	Sebagai guru hendaknya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya	129	Tinggi
		Selalu bekerja dengan target yang jelas dan terukur	141	Tinggi
		Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup saya melalui pekerjaan	119	Tinggi
		Saya bekerja dengan tujuan yang jelas untuk mencapai hasil yang maksimal.	102	Sedang
		Saya merasa senang dan puas dalam bekerja.	115	Sedang
		Saya memiliki keinginan untuk lebih unggul dari rekan kerja saya	114	Sedang
		Saya berusaha bekerja dengan maksimal untuk mencapai prestasi yang baik	117	Sedang
2	Motivasi Eksternal	Ponpes selalu memberikan umpan balik yang sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan.	113	Tinggi
		Atasan selalu memberikan pujian atas hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan.	115	Sedang
		Ponpes memberikan insentif apabila pekerjaan saya melebihi target yang ditetapkan	124	Tinggi
		Saya ingin selalu diperhatikan oleh rekan kerja dan atasan	132	Tinggi
Total			1.321	
Rata-Rata			120,9	Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah), Tahun 2025

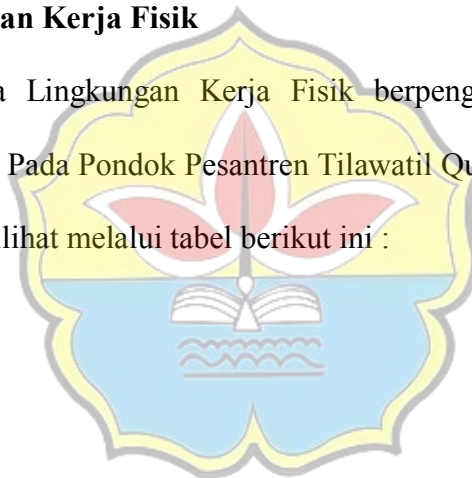
Berdasarkan tabel 4.7 diatas rata – rata jawaban dari pernyataan Dimensi dan indikator Motivasi adalah sebesar 120,9 , yang artinya Motivasi dinilai Tinggi oleh Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur’an Arriyadh Kota Jambi.

4.1.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Analisis Lingkungan Kerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur’an Arriyadh Kota Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut

1. Lingkungan Kerja Fisik

Dimana Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh dalam memberikan Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur’an Arriyadh Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :



Tabel 4.8
Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1	Peralatan kerja yang tersedia memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	-	1	15	10	9	132	Tinggi
2	Saya merasa nyaman dengan kualitas udara di ruang kerja.	-	1	13	4	17	142	Tinggi
3	Penerangan di tempat kerja cukup terang untuk bekerja dengan nyaman.	-	3	23	7	2	113	Sedang
4	Tingkat kebisingan di tempat kerja cukup rendah dan tidak mengganggu.	-	5	7	23	-	123	Tinggi
5	Penataan ruang kerja membantu meningkatkan efisiensi kerja.	-	3	7	23	1	124	Tinggi
Total							634	
Rata – Rata							126	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi menilai Lingkungan Fisik berada pada skor 126 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146. Maka dari itu Lingkungan Fisik dikategorikan Tinggi Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Dimana Lingkungan Kerja Non-fisik berpengaruh dalam memberikan Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Non-fisik

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan.	-	-	5	24	6	141	Tinggi
2	Saya memahami dengan jelas peran dan tanggung jawab saya.	-	1	-	26	8	120	Tinggi
3	Hubungan antar karyawan di tempat kerja terjalin dengan baik.	-	1	-	10	24	162	Sangat Tinggi
Jumlah							423	
Rata – Rata							141	Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah), Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi menilai Lingkungan Kerja Non-fisik berada pada skor 141 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146. Maka dari itu Lingkungan Kerja Non-fisik dikategorikan Tinggi oleh Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.

Tabel 4.10
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 8 Indikator Lingkungan Kerja

No	Dimensi	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik	Peralatan kerja yang tersedia memadai untuk mendukung pekerjaan saya.	132	Tinggi
		Saya merasa nyaman dengan kualitas udara di ruang kerja.	142	Tinggi
		Penerangan di tempat kerja cukup terang untuk bekerja dengan nyaman.	113	Sedang
		Tingkat kebisingan di tempat kerja cukup rendah dan tidak mengganggu.	123	Tinggi
		Penataan ruang kerja membantu meningkatkan efisiensi kerja.	124	Tinggi
2	Lingkungan Kerja Nonfisik.	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan.	141	Tinggi
		Saya memahami dengan jelas peran dan tanggung jawab saya.	120	Tinggi
		Hubungan antar karyawan di tempat kerja terjalin dengan baik.	162	Sangat Tinggi
Total			1.057	
Rata – Rata			132,12	Tinggi

Sumber : Data Primer (Diolah), Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas rata – rata jawaban dari pernyataan Dimensi dan indikator Lingkungan Kerja adalah sebesar 132,12 yang artinya Lingkungan Kerja dinilai Tinggi Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.

4.1.1.7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (X3)

Analisis Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Hasil Kerja

Dimana Hasil Kerja berpengaruh dalam memberikan Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Jawaban Responden Mengenai Hasil Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	-	1	-	10	24	162	Sangat Tinggi
2	Hasil pekerjaan saya memiliki tingkat ketelitian dan kerapian yang tinggi.	-	6	8	19	2	122	Tinggi
							284	
Rata – Rata							142	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi menilai Hasil Kerja berada pada skor 142 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146. Maka dari itu Hasil

Kerja dikategorikan Tinggi oleh Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.

2. Perilaku Kerja

Dimana kualitas kerja berpengaruh dalam memberikan Kinerja Karyawan pada Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Jawaban Responden Mengenai Perilaku Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1	Saya sering berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah.	-	6	8	19	2	122	Tinggi
2	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan sebelum diserahkan	-	-	14	4	17	143	Tinggi
3	Saya tidak menyalahgunakan wewenang atau fasilitas kerja.	-	3	23	7	2	107	Sedang
4	Saya sering memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas kerja.	-	5	7	23	-	158	Sangat Tinggi
Total							530	
Rata –Rata							132	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan bagian marketing pada Guru Pada Pondok

Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi menilai Perilaku Kerja berada pada skor 132 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146. Maka dari itu Perilaku Kerja dikategorikan tinggi Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.

3. Sifat Pribadi

Dimana kerjasama berpengaruh dalam memberikan Kinerja Karyawan Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi Bagian Marketing yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. 13
Jawaban Responden Mengenai Sifat Pribadi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1	Saya sering memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas kerja.	-	2	8	23	2	130	Tinggi
2	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	-	6	8	19	2	122	Tinggi
3	Saya memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya.	-	-	-	31	4	144	Tinggi
4	Saya datang bekerja dengan penuh semangat dan motivasi.	-	9	21	4	1	102	Sedang
5	Saya mampu beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaan	-	3	21	9	2	115	Sedang
Total							613	
Rata –Rata							122,6	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi menilai Sifat Pribadi berada pada skor 122,6 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 119 - 146. Maka dari itu Sifat Pribadi dikategorikan Tinggi pada Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.

Tabel 4. 14
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap 11 Indikator Kinerja

No	Dimensi	Pernyataan	Skor	Keterangan
1	Hasil Kerja	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	162	Sangat Tinggi
		Hasil pekerjaan saya memiliki tingkat ketelitian dan kerapian yang tinggi.	122	Tinggi
2	Perilaku Kerja	Saya sering berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus diperintah.	122	Tinggi
		Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan sebelum diserahkan	143	Tinggi
		Saya tidak menyalahgunakan wewenang atau fasilitas kerja.	107	Sedang
		Saya sering memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas kerja.	158	Sangat Tinggi
3	Sifat Pribadi	Saya sering memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas kerja.	130	Tinggi
		Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik	122	Tinggi
		Saya memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan saya.	144	Tinggi
		Saya datang bekerja dengan penuh semangat dan motivasi.	102	Sedang
		Saya mampu beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaan	115	Sedang
Total			1427	
Rata-Rata			129,8	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas rata – rata jawaban dari pernyataan Dimensi dan indikator Kinerja adalah sebesar 129,8, yang artinya Kinerja dinilai Tinggi oleh Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur’an Arriyadh Kota Jambi.

4.1.2 Uji Hipotesis

4.1.2.1 Uji Instrument

a. Uji Validitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Validitas pada Variabel Motivasi (X1)

X	r. hitung	r. tabel	Sig	Sig (2-tailed)	Keterangan
1	0,529	0,3440	0,05	0,000	Valid
2	0,482	0,3440	0,05	0,000	Valid
3	0,594	0,3440	0,05	0,000	Valid
4	0,513	0,3440	0,05	0,000	Valid
5	0,398	0,3440	0,05	0,000	Valid
6	0,382	0,3440	0,05	0,000	Valid
7	0,431	0,3440	0,05	0,023	Valid
8	0,552	0,3440	0,05	0,001	Valid
9	0,469	0,3440	0,05	0,000	Valid
10	0,509	0,3440	0,05	0,001	Valid
11	0,591	0,3440	0,05	0,000	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji validitas pada tabel diatas Variabel Motivasi (X1) dikatakan Valid karena Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan Nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$, Maka dari itu dapat di nilai bahwa Variabel Motivasi (X1) dinyatakan Valid dan Signifikan.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Validitas pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

X	r. hitung	r. tabel	Sig	Sig (2-tailed)	Keterangan
1	0,597	0,3440	0,05	0,000	Valid
2	0,482	0,3440	0,05	0,000	Valid
3	0,599	0,3440	0,05	0,000	Valid
4	0,518	0,3440	0,05	0,000	Valid
5	0,399	0,3440	0,05	0,000	Valid
6	0,357	0,3440	0,05	0,000	Valid
7	0,432	0,3440	0,05	0,023	Valid
8	0,535	0,3440	0,05	0,001	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji validitas pada tabel diatas Variabel Lingkungan Kerja (X2) dikatakan Valid karena Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan Nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$, Maka dari itu dapat di nilai bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X2) dinyatakan Valid dan Signifikan.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja (Y)

X	r. hitung	r. tabel	Sig	Sig (2-tailed)	Keterangan
1	0,571	0,3440	0,05	0,000	Valid
2	0,558	0,3440	0,05	0,000	Valid
3	0,486	0,3440	0,05	0,005	Valid
4	0,498	0,3440	0,05	0,000	Valid
5	0,503	0,3440	0,05	0,000	Valid
6	0,491	0,3440	0,05	0,000	Valid
7	0,498	0,3440	0,05	0,001	Valid
8	0,443	0,3440	0,05	0,000	Valid
9	0,586	0,3440	0,05	0,000	Valid
10	0,509	0,3440	0,05	0,001	Valid
11	0,518	0,3440	0,05	0,000	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji validitas pada tabel diatas Variabel Kinerja (Y) dikatakan Valid karena Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan Nilai signifikansi (sig.) $< 0,05$, Maka dari itu dapat di nilai bahwa Variabel Kinerja (Y) dinyatakan Valid dan Signifikan.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 18
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	11

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Berdasarkan hasil dari uji Reliabilitas pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai *Cronbac'h Alpha* pada Variabel Motivasi (X1) adalah 0,791 yang di mana ketentuan suatu instrumen di katakan Reliabel adalah dengan nilai *Cronbac'h Alpha* $> 0,60$, maka dari itu Variabel Motivasi X1 dapat dikatakan Reliabel.

Tabel 4. 19
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	8

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Berdasarkan hasil dari uji Reliabilitas pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai *Cronbac'h Alpha* pada Variabel Lingkungan Kerja (X2)

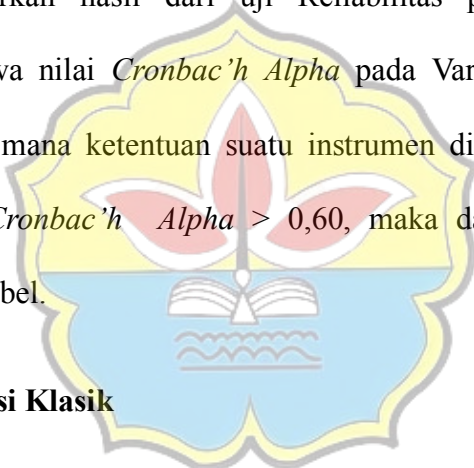
adalah 0,782 yang di mana ketentuan suatu instrumen di katakan Reliabel adalah dengan nilai *Cronbac'h Alpha* > 0,60, maka dari itu Variabel X2 dapat dikatakan Reliabel.

Tabel 4. 20
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,779	11

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Berdasarkan hasil dari uji Reliabilitas pada tabel diatas dapat dikatakan bahwa nilai *Cronbac'h Alpha* pada Variabel Kinerja (Y) adalah 0,779 yang di mana ketentuan suatu instrumen di katakan Reliabel adalah dengan nilai *Cronbac'h Alpha* > 0,60, maka dari itu Variabel Y dapat dikatakan Reliabel.



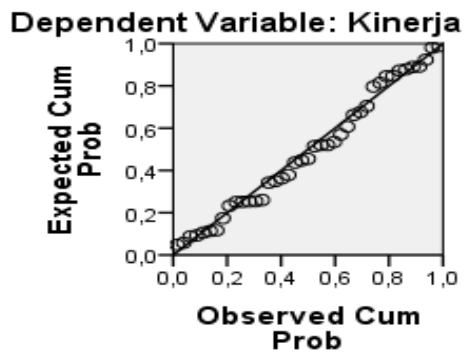
4.1.2.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang biasa.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah emiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Grafik diatas menunjukkan bahwa grafik normal P-P of *regression standardized residual* menggambarkan penyebaran ada disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi.

Tabel 4. 21

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,719 ^a	,728	,736	2,133	1,958

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

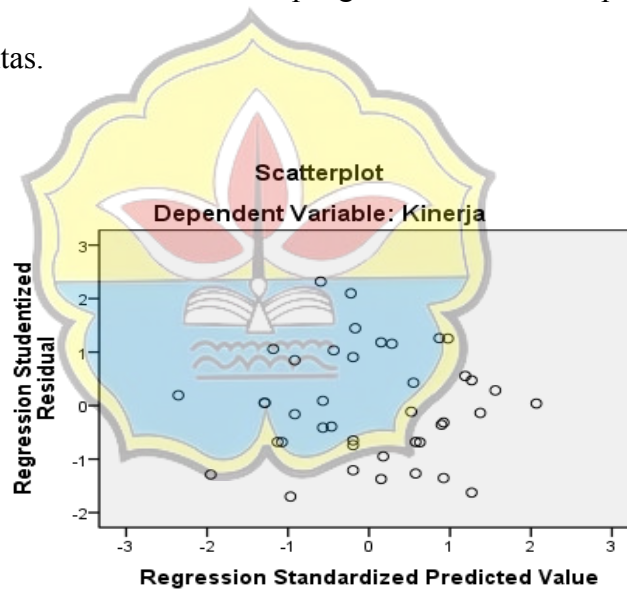
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara keseluruhan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada $t-1$ (sebelumnya). berdasarkan tabel diatas, ditemukan Durbin-Watson Test = 1,958. Maka dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi syarat adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu ke pengamatan lain tetap atau disebut homokedastisitas.



Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Grafik diatas adalah grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar diatas angka 0 pada sumbu Y. maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

4.1.2.3 Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi, berdasarkan perhitungan SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 22

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,489	,781		3,614	,001		
Motivasi	,309	,065	,378	4,696	,002	,522	1,012
Lingkungan Kerja	,412	,074	,583	5,540	,000	,507	1,973

a. Dependent Variable: Kinerja

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + e$$

$$Y = 0,489 + 0,309 \cdot x_1 + 0,412 \cdot x_2 + e$$

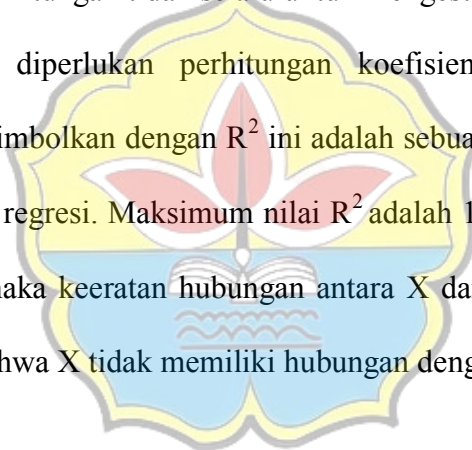
Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai *constant* sebesar 0,489 memberikan arti bahwa jika variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0, maka variabel Kinerja (Y) bernilai 0,489. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear berganda diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X1) yang bernilai positif yaitu sebesar 0,309 artinya apabila skor Motivasi (X1) meningkat sebesar satuan maka Kinerja Guru mengalami kenaikan sebesar 0,309. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,412 artinya apabila skor Lingkungan Kerja

(X2) meningkat sebesar satuan maka Kinerja Guru mengalami kenaikan sebesar 0,412.

Dilihat dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,309 dan variable Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,412.

4.1.2.4 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Supardi (2013:220) Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu untuk mengestimasi nilai variabel terikat (Y), sehingga diperlukan perhitungan koefisien determinasi. Koefisien determinasi disimbolkan dengan R^2 ini adalah sebuah besaran yang mengukur ketepatan garis regresi. Maksimum nilai R^2 adalah 100% dan minimal nilai 0, jika R^2 kecil maka keeratan hubungan antara X dan Y kuat dan jika $R^2 = 0$ menunjukkan bahwa X tidak memiliki hubungan dengan Y.



Tabel 4. 23
Korelasi dan Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,719 ^a	,728	,736	2,133	1,958

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Koefisien korelasi antara variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah 0,719 artinya terdapat hubungan

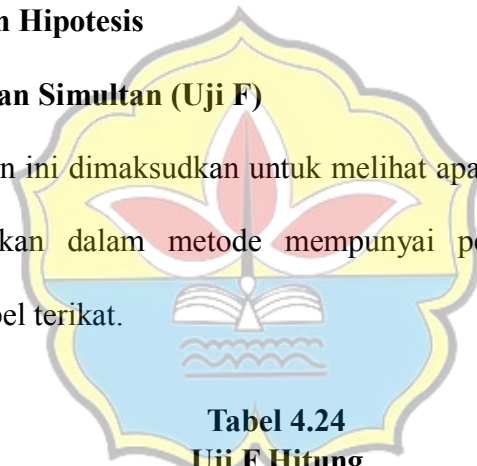
yang kuat antara variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2 terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,728 angka ini menyatakan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 72,8% dan sisanya sebesar 27,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini seperti, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dll.

4.1.2.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam metode mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.



Tabel 4.24
Uji F Hitung
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	419,788	2	209,894	26,142	,000 ^b
Residual	391,200	32	4,549		
Total	810,989	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1) *Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025*

Hasil hipotesis SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut :

Pengujian secara simultan X1 dan X2 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,142. Nilai F_{hitung} 26,142 > F_{tabel} 3,30 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu parsial variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan atau tidak. Hasil output SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 25
Uji t Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,489	,781		3,614	,001		
Motivasi	,309	,065	,378	4,696	,002	,522	1,012
Lingkungan Kerja	,412	,074	,583	5,540	,000	,507	1,973

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer (diolah), Tahun 2025

Hasil uji t diatas adalah sebagai berikut :

Nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi (X1) adalah 4,696 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena nilai t_{hitung} 4,696 > nilai t_{tabel} 2,03951 dan tingkat

signifikan $0,002 < \text{probabilitas signifikan } \alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan nilai t_{hitung} pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) 5,540 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai $t_{\text{hitung}} 5,540 > t_{\text{tabel}} 2,03951$ dan tingkat signifikan $0,000 < \text{probabilitas signifikan } \alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kedua variabel independen Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja.

Artinya, semakin baik motivasi dan lingkungan kerja, maka kinerja akan meningkat.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisis Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi

Hasil akumulasi tanggapan responden menunjukkan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja guru dikategorikan tinggi / baik, yang dibuktikan dari hasil responden. Hal ini juga mengindikasikan bahwa masih diperlukan upaya berkelanjutan untuk terus meningkatkan Motivasi dan Lingkungan Kerja agar kinerja terus meningkat dengan sangat optimal.

Pengujian secara simultan variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai F hitung sebesar 26,142 dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) sebesar 2 dan derajat kebebasan penyebut (df_2)

sebesar 32 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai F tabel adalah sebesar 3,30. Karena nilai F hitung (26,142) lebih besar daripada F tabel (3,30) atau $F_{hitung} 26,142 > F_{tabel} 2,30$ maka hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Berdasarkan hasil uji Persial Nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi (X1) adalah 4,696 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena nilai $t_{hitung} 4,696 >$ nilai $t_{tabel} 2,03951$ dan tingkat signifikan $0,002 <$ probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dan nilai t_{hitung} pada variabel Lingkungan Kerja (X2) 5,540 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai $t_{hitung} 5,540 >$ $t_{tabel} 2,03951$ dan tingkat signifikan $0,000 <$ probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Artinya, variabel motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai dan semakin baik kondisi lingkungan kerja yang tercipta, maka kinerja juga akan meningkat. Hasil ini mendukung pendapat Herzberg (dalam Hasibuan, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan faktor-faktor lingkungan kerja merupakan aspek penting yang memengaruhi produktivitas dan pencapaian kinerja individu. Oleh karena itu, pihak pondok diharapkan dapat terus melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi serta menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja pegawai dapat dipertahankan pada tingkat yang optimal.

4.2.2 Analisis Motivasi Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden diketahui bahwa motivasi guru secara umum berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor keseluruhan sebesar 120. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki motivasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Jawaban tertinggi diberikan pada pernyataan "Selalu bekerja dengan target yang jelas dan terukur" dengan skor sebesar 141, yang berarti para guru memiliki kesadaran yang tinggi untuk bekerja sesuai target yang telah ditetapkan. Sementara itu, jawaban terendah terdapat pada pernyataan "Saya bekerja dengan tujuan yang jelas untuk mencapai hasil yang maksimal" dengan skor sebesar 102, yang masih berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi guru secara umum tinggi, masih terdapat beberapa aspek motivasi yang perlu ditingkatkan, khususnya terkait kejelasan tujuan kerja yang ingin dicapai.

Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, maka semakin besar pula dorongan bagi guru untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan tanggung jawab lainnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Herzberg (1959) dalam teori

Two-Factor Theory yang menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi faktor internal yang dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja individu. Oleh karena itu, pimpinan pondok pesantren diharapkan dapat terus mendorong peningkatan motivasi guru melalui pemberian target yang jelas, umpan balik, penghargaan, serta dukungan kerja yang memadai agar kinerja dapat terus optimal.

4.2.4 Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada Tabel diketahui bahwa lingkungan kerja guru di Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi secara umum berada pada kategori tinggi, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 133,5. Hal ini menunjukkan bahwa guru merasa lingkungan kerja fisik dan non fisik sudah cukup mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka.

Dimensi dengan skor tertinggi terdapat pada pernyataan "Hubungan antar karyawan di tempat kerja terjalin dengan baik" dengan skor 162, yang menunjukkan bahwa hubungan kerja antarkaryawan terjalin sangat baik sehingga mendukung suasana kerja yang kondusif. Sementara itu, skor terendah terdapat pada pernyataan "Penerangan di tempat kerja cukup terang untuk bekerja dengan nyaman" dengan skor 113, yang berada pada kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun secara keseluruhan lingkungan kerja guru sudah baik, masih terdapat aspek fisik yang perlu mendapatkan

perhatian lebih, khususnya terkait penerangan di tempat kerja agar dapat mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja.

Secara umum, hasil ini mendukung pendapat Sedarmayanti (2017 : 15) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik, memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, pihak pondok pesantren diharapkan dapat terus menjaga kualitas hubungan kerja antar guru, sekaligus melakukan perbaikan fasilitas fisik seperti penerangan ruangan agar kinerja guru tetap optimal.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengujian/analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi dikategorikan Tinggi/Baik dengan jumlah skor 120. Lingkungan Kerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi dikategorikan Tinggi/Baik dengan jumlah skor 133,5. Kinerja Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi dikategorikan Tinggi/Baik dengan jumlah skor 132,2.
2. Pengujian secara simultan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 26,142. Nilai F_{hitung} $26,142 > F_{tabel}$ 3,30 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, berarti variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
3. Berdasarkan Nilai t_{hitung} pada variabel Motivasi (X1) adalah 4,696 dengan tingkat signifikan 0,001. Karena nilai t_{hitung} $4,696 >$ nilai t_{tabel} 2,03951 dan tingkat signifikan $0,002 <$ probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan (Y). Dan nilai t_{hitung} pada variabel Lingkungan Kerja (X2) 5,540 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai t_{hitung} 5,540 > t_{tabel} 2,03951 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan $\alpha = 0,05$ maka H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kedua variabel independen Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen Kinerja. Artinya, semakin baik motivasi dan lingkungan kerja, maka kinerja akan meningkat.

5.2 Saran

Bagi Guru Pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Saran untuk Dimensi Motivasi berdasarkan hasil jawaban responden, ditemukan bahwa pada pernyataan "Saya bekerja dengan tujuan yang jelas untuk mencapai hasil yang maksimal" memperoleh skor terendah. Oleh karena itu, pihak pondok pesantren diharapkan dapat membantu guru dalam merumuskan tujuan kerja yang lebih terarah dan terukur, misalnya melalui penyusunan target kerja individu dan target kelompok, pembinaan rutin, serta pemberian umpan balik dan evaluasi kerja yang jelas. Dengan adanya arahan dan tujuan kerja yang terukur, guru diharapkan memiliki motivasi kerja yang lebih fokus dan hasil kerja yang lebih optimal.

2. Saran untuk Dimensi Lingkungan Kerja hasil jawaban responden juga menunjukkan bahwa penerangan di tempat kerja dinilai masih belum cukup terang untuk mendukung kenyamanan bekerja. Oleh karena itu, pihak pondok pesantren disarankan untuk melakukan pengecekan dan perbaikan sistem penerangan di ruang kelas, ruang guru, dan area belajar lainnya. Penerangan yang memadai akan mendukung kenyamanan visual guru, mengurangi kelelahan mata, dan membantu terciptanya suasana kerja yang lebih produktif.
3. Saran untuk Dimensi Kinerja pada dimensi kinerja, jawaban terendah terdapat pada pernyataan “Saya tidak menyalahgunakan wewenang atau fasilitas kerja”. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran dan pengawasan internal mengenai etika kerja dan pemanfaatan fasilitas kerja. Pihak pondok pesantren diharapkan dapat menetapkan aturan yang lebih tegas terkait pemanfaatan fasilitas kerja, memberikan bimbingan mengenai etika profesi guru, serta menanamkan nilai tanggung jawab agar semua guru dapat menjaga amanah dalam menggunakan fasilitas kerja untuk keperluan yang semestinya.
4. Saran untuk Peneliti Selanjutnya eneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau kesejahteraan guru. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan metode campuran (mixed method) agar hasil yang diperoleh lebih mendalam dan dapat

memberikan kontribusi yang lebih luas untuk pengembangan manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Ferawati (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Guru*. Mataram: Unniversitas Muhammadiyah.
- Asnawi, M (2016). *Peranan Srategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Warta, 7(49), 1–14.
- Dessler, Dery (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Indeks, Jakarta. Dharma. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Jelutung Kota Jambi*. Skripsi Manajemen SDM.
- Donelly, ivansevich (2008). *Manajemen Edisi Sembilan Jilid 1*. Jakarta: Alih Bahasa.
- Handoko, T. Hani (2005). *Manajemen*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Helencia.Kiki. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Jambi*. Jurnal Manajemen Jambi
- Hasibuan, Malayu S.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Kaswan (2012). *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir (2006). *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: Bumi Aksara,.

- Peningkatan Kinerja Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Prabu, Anwar & Mangkunegara (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Relika Aditama.
- Rivai, Veithzal (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Sedarmayanti (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ekonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sunyoto, Danang (2013). *Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Umar, Husein (2013). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo (2013). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabet.
- Wibowo (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr.

Guru Ponpes Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, maka bersama ini mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya sebagai berikut :

Nama : Siti Mardhiyyah

Nim : 2100861201016

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru pada Pondok Pesantren Tilawatil Qur'an Arriyadh Kota Jambi.**

Kuisisioner ini ditujukan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, 23 Januari 2025

Hormat Saya

Siti Mardhiyyah

LEMBAR PENGISIAN KUISIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : Laki – Laki

Perempuan

3. Usia : < 20 Tahun

20 – 29 Tahun

30 – 39 Tahun

> 40 Tahun

4. Tingkat Pendidikan

SMA/SMK Sederajat

Diploma

Sarjana

5. Masa Kerja

1 -5 Tahun

6 – 10 Tahun

11 -15 Tahun

> 15 Tahun

*) *Beri tanda contreng (✓) didalam kotak yang tersedia* **Petunjuk**

Pengisian :

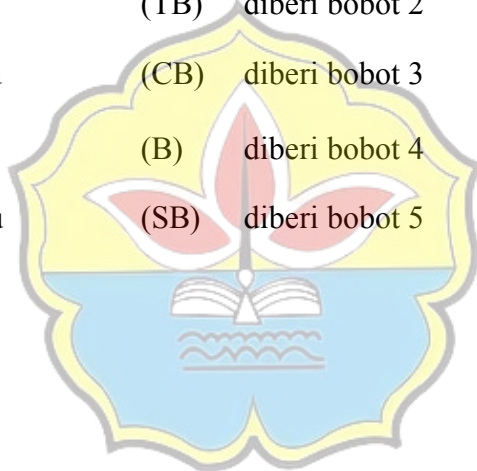
1. Isilah identitas (data diri responden) anda dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.

2. Jawablah pertanyaan sesuai dengan pendapat pribadi anda secara jujur dan objektif.
3. Setiap pernyataan telah disediakan lima buah jawaban. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/saudara/I dengan cara memberi tanda contreng (✓).

Alternatif pilihan 1 sampai 5 jawaban pernyataan dengan ketentuan sebagai berikut

:

1. Sangat Tidak Setuju (STB) diberi bobot 1
2. Tidak Setuju (TB) diberi bobot 2
3. Cukup Setuju (CB) diberi bobot 3
4. Setuju (B) diberi bobot 4
5. Sangat Setuju (SB) diberi bobot 5



PERNYATAAN TENTANG MOTIVASI GURU (X1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SB	B	CB	TB	STB
Motivasi Internal						
1	Sebagai guru hendaknya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada saya					
2	Selalu bekerja dengan target yang jelas dan terukur					
3	Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup saya melalui pekerjaan					
4	Saya bekerja dengan tujuan yang jelas untuk mencapai hasil yang maksimal.					
5	Saya merasa senang dan puas dalam bekerja.					
6	Saya memiliki keinginan untuk lebih unggul dari rekan kerja saya					
7	Saya berusaha bekerja dengan maksimal untuk mencapai prestasi yang baik					
Motivasi eksternal						
8	Ponpes selalu memberikan umpan balik yang sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan.					
9	Atasan selalu memberikan pujian atas hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan.					
10	Ponpes memberikan insentif apabila pekerjaan saya melebihi target yang ditetapkan					
11	Saya ingin selalu diperhatikan oleh rekan kerja dan atasan					

PERNYATAAN TENTANG LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Lingkungan Kerja Fisik						
1	Peralatan kerja yang tersedia memadai untuk mendukung pekerjaan saya.					
2	Saya merasa nyaman dengan kualitas udara di ruang kerja.					
3	Penerangan di tempat kerja cukup terang untuk bekerja dengan nyaman.					
4	Tingkat kebisingan di tempat kerja cukup rendah dan tidak mengganggu.					
5	Penataan ruang kerja membantu meningkatkan efisiensi kerja.					
Lingkungan Kerja non Fisik						
6	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan atasan.					
7	Saya memahami dengan jelas peran dan tanggung jawab saya.					
8	Hubungan antar karyawan di tempat kerja terjalin dengan baik.					

LAMPIRAN OUTPUT SPSS

A Uji Instrumen

1. Uji Validitas

a. Variabel (X1) Motivasi

		Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Ratarata.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.548**	.211*	.190	.107	-.037	-.249*	.134	-.122	-.036	.211*	.529**
	Sig. (2-tailed)		.000	.039	.064	.301	.719	.014	.194	.236	.731	.039	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.548**	1	.047	.048	.221*	-.104	.209*	.094	.072	.132	.047	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000		.648	.643	.031	.312	.041	.361	.484	.199	.648	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.211*	.047	1	.148	.098	.330**	.201*	.157	-.093	1.000*		.594**
	Sig. (2-tailed)	.039	.648		.150	.379	.001	.049	.128	.367	.708	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.190	.048	.148	1	-.045	-.212*	.128	.166	-.314**	-.211*	.148	.513**
	Sig. (2-tailed)	.064	.643	.150		.661	.038	.214	.106	.002	.039	.150	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.107	.221*	.091	-.045	1	.052	-.2006	-.110	.169	.177	.091	.398**
	Sig. (2-tailed)	.301	.031	.379	.661		.615	.953	.287	.099	.085	.379	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.212*	.052	1	.251*	-.032	.042	-.058	.330**	.382**
	Sig. (2-tailed)	.719	.312	.001	.038	.615		.014	.759	.684	.572	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.249*	.209*	.201*	.128	-.006	.251*	1	.066	-.117	.126	-.201*	.431*
	Sig. (2-tailed)	.014	.041	.049	.214	.953	.014		.524	.256	.223	.049	.023
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.134	.094	.157	.166	.110	.032	.066	1	.274**	-.173	.157	.552**
	Sig. (2-tailed)	.194	.361	.128	.106	.287	.759	.524		.007	.091	.128	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.212*	.052	1	.251*	.032	.042	-.058	.330**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.719	.312	.001	.038	.615		.014	.759	.684	.572	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	-.036	.132	-.039	.211*	.177	-.058	.126	-.173	.383**	1	-.039	.509*
	Sig. (2-tailed)	.731	.199	.708	.039	.085	.572	.223	.091	.000		.708	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.11	Pearson Correlation	.211*	.047	1.000**	.148	.098	.330**	.201*	.157	-.093		1	.591**
	Sig. (2-tailed)	.039	.648		.150	.379	.001	.049	.128	.367	.708		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Ratar ata.X1	Pearson Correlation	.55 3**	.48 7**	.59 1**	.51 5**	.39 1**	.35 1**	.23 2*	.33 5**	.04 6	.209*	.591**	.418**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.00 0	.02 3	.00 1	.65 7	.041	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Variabel (X2) Lingkungan Kerja

		Correlations									
		X2. 1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Ratarata.X2	
X2.1	Pearson Correlation	1	.548**	.211*	.190	.107	-.037	.249*	.134	.597**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.039	.064	.301	.719	.014	.194	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X2.2	Pearson Correlation	.548**	1	.047	.048	.221*	-.104	.209*	.094	.482**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.648	.643	.031	.312	.041	.361	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X2.3	Pearson Correlation	.211*	.047	1	.148	.091	.330**	-.201*	.157	.599**	
	Sig. (2-tailed)	.039	.648		.150	.379	.001	.049	.128	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X2.4	Pearson Correlation	.190	.048	.148	1	-.045	.212*	.128	.166	.518**	
	Sig. (2-tailed)	.064	.643	.150		.661	.038	.214	.106	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X2.5	Pearson Correlation	.107	.221*	.091	-.045	1	.052	-.006	.110	.399**	
	Sig. (2-tailed)	.301	.031	.379	.661		.615	.953	.287	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X2.6	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.212*	.052	1	-.251*	.032	.357**	
	Sig. (2-tailed)	.719	.312	.001	.038	.615		.014	.759	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X2.7	Pearson Correlation	.249*	.209*	-.201*	.128	-.006	-.251*	1	.066	.432*	
	Sig. (2-tailed)	.014	.041	.049	.214	.953	.014		.524	.023	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
X2.8	Pearson Correlation	.134	.094	.157	.166	.110	.032	.066	1	.535**	
	Sig. (2-tailed)	.194	.361	.128	.106	.287	.759	.524		.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
Ratar ata.X2	Pearson Correlation	.553**	.487**	.591**	.515**	.391**	.351**	.232*	.335**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.023	.001		
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Variabel (Y) Kinerja

		Correlations											
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Ratarata.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.084	.019	.050	.652**	-.458**	.182	.449**	.190	.107	-.037	.571**
	Sig. (2-tailed)		.418	.852	.626	.000	.000	.076	.000	.064	.301	.719	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.084	1	.208*	.606**	.188	.242*	-.057	.060	.048	.221*	-.104	.558**
	Sig. (2-tailed)	.418		.042	.000	.067	.018	.582	.563	.643	.031	.312	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.019	.208*	1	.071	-.035	.326**	-.183	-.151	.148	.091	.330**	.486**
	Sig. (2-tailed)	.852	.042		.494	.738	.001	.074	.141	.150	.379	.001	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.050	.606**	.071	1	.098	.067	.049	-.021	1	.045	.212*	.498**
	Sig. (2-tailed)	.626	.000	.494		.343	.518	.633	.841		.661	.038	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	.652**	.188	-.035	.098	1	-.399**	.116	.308**	-.045	1	.052	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000	.067	.738	.343		.000	.261	.002	.661		.615	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.212*	.052	1	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.001	.518	.000		.008	.000	.038	.615		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	.182	-.057	-.183	.049	.116	-.269**	1	.148	.128	.006	-.251*	.498**
	Sig. (2-tailed)	.076	.582	.074	.633	.261	.008		.150	.214	.953	.014	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	.449**	.060	-.151	-.021	.308**	-.391**	.148	1	.166	.110	.032	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000	.563	.141	.841	.002	.000	.150		.106	.287	.759	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.9	Pearson Correlation	.050	.606**	.071	1	.098	.067	.049	-.021	.232*	.052	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.626	.000	.494		.343	.518	.633	.841	.002	.099	.684	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.10	Pearson Correlation	.652**	.188	-.035	.098	1	-.399**	.116	.308**	-.211*	.177	-.058	.509*
	Sig. (2-tailed)	.000	.067	.738	.343		.000	.261	.002	.039	.085	.572	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.11	Pearson Correlation	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.148	.091	.330**	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.001	.518	.000		.008	.000	.150	.379	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Ratarata.Y	Pearson Correlation	.571**	.558**	.286**	.498**	.503**	-.136	.329**	.443**	.515**	.391**	.351**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.188	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

2. Uji Reliability

a. Reliability Variabel (X1) Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	11

b. Reliability Variabel (X2) Lingkungan Kerja

Case Processing Summary		
	N	%
Cases Valid	35	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.782	8

c. Reliability Variabel (Y) Kinerja

Case Processing Summary		
	N	%
Cases Valid	35	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	35	100,0

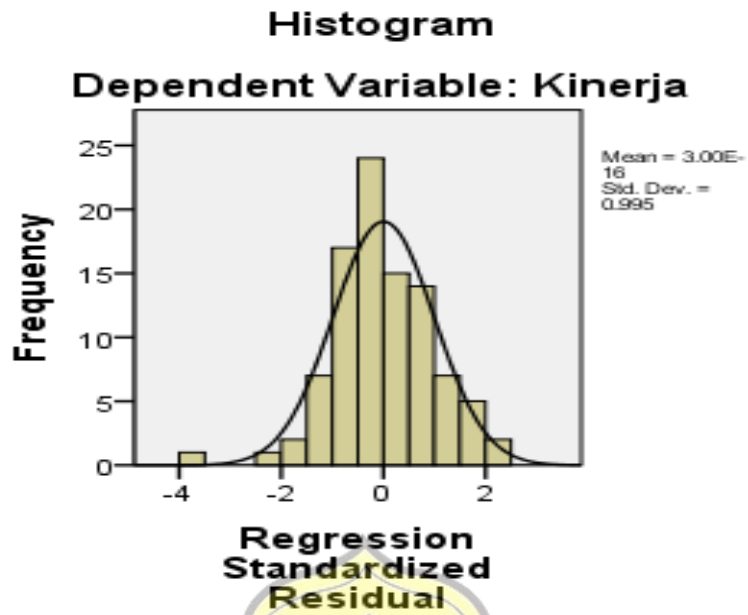
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	11

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Grafik



b. Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

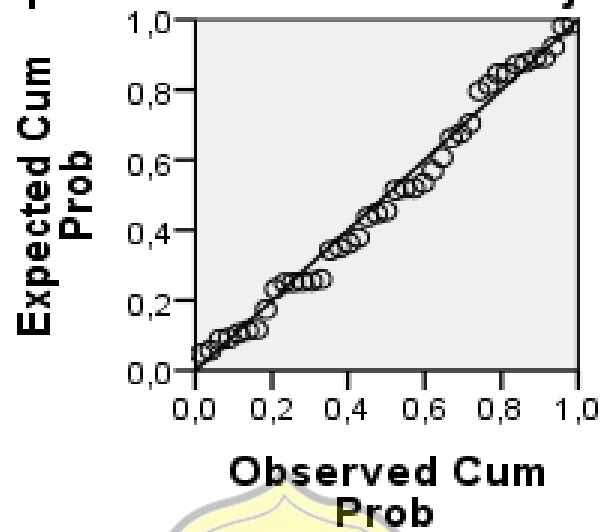
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,42681062
Most Extreme Differences	Absolute	,129
	Positive	,093
	Negative	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		1,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,497

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



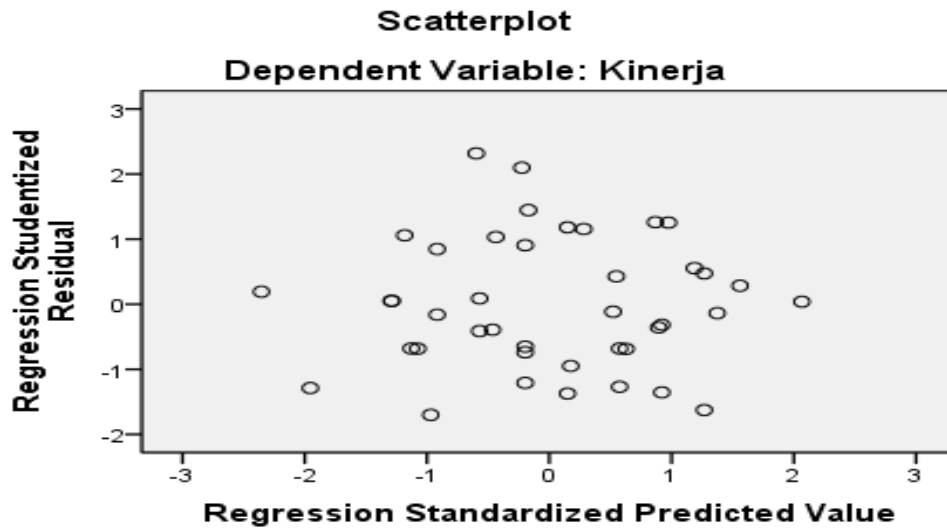
2. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	,489	,781				3,614
Motivasi	,309	,065	,378	4,696	,002	,522	1,012
Lingkungan Kerja	,412	,074	,583	5,540	,000	,507	1,973

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

3. Uji Heterokedastisitas



C. Persamaan Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,719 ^a	,728	,736	2,133	1,958

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	419,788	2	209,894	26,142	,000 ^b
	Residual	391,200	32	4,549		
	Total	810,989	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

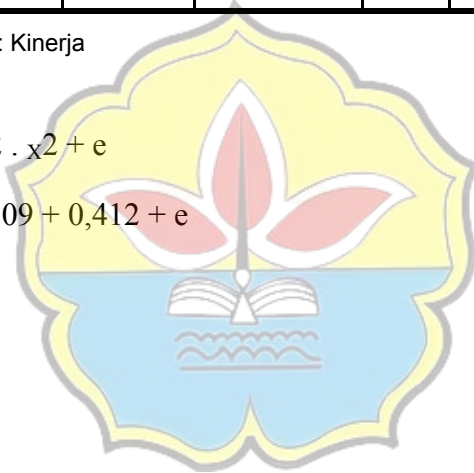
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,489	,781		3,614	,001		
Motivasi	,309	,065	,378	4,696	,002	,522	1,012
Lingkungan Kerja	,412	,074	,583	5,540	,000	,507	1,973

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + e$$

$$Y = 0,489 + 0,309 \cdot x_1 + 0,412 \cdot x_2 + e$$



No	MOTIVASI (X1)											Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	
1	2	2	3	5	4	5	2	5	2	4	2	36
2	5	3	4	2	5	4	3	2	4	3	3	38
3	2	2	2	4	2	5	2	3	5	4	5	36
4	5	3	2	2	4	2	3	2	2	2	5	32
5	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	3	32
6	2	5	2	2	2	2	4	3	3	3	4	32
7	5	3	5	2	3	4	2	2	2	4	5	37
8	2	5	2	2	3	3	4	2	3	4	4	34
9	2	5	4	2	3	4	2	3	2	3	5	35
10	5	4	2	3	3	3	5	4	3	4	4	40
11	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	5	40
12	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	5	42
13	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	5	42
14	5	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	42
15	4	4	5	3	4	3	3	4	3	2	5	40
16	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	5	41
17	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	38
18	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	40
19	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	38
20	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	33
21	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	38
22	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	40
23	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	36
24	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	39
25	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	35
26	4	4	5	2	3	4	3	3	3	4	3	38
27	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	36
28	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	39
29	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	33
30	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	40
31	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	35
32	5	3	3	3	3	2	3	3	5	4	3	37
33	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	37
34	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	37
35	5	3	3	3	5	2	3	4	5	4	4	41

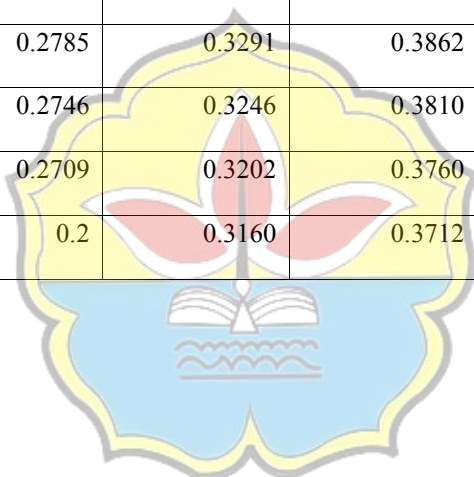
LINGKUNGAN KERJA (X2)								
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
2	2	3	2	2	4	2	2	19
3	5	3	4	5	5	3	5	33
5	5	3	3	3	4	3	5	31
5	5	4	4	4	4	3	5	34
3	5	3	4	3	5	3	5	31
4	5	3	3	4	4	3	5	31
5	5	4	4	4	5	3	5	35
4	5	3	4	3	4	3	5	31
5	5	3	2	4	4	3	5	31
4	5	3	4	4	5	3	5	33
5	5	4	4	3	4	3	5	33
5	5	3	2	4	4	3	5	31
5	5	3	4	4	5	3	5	34
4	5	4	4	3	4	3	5	32
5	5	3	4	4	4	3	5	33
5	3	3	2	2	4	3	5	27
4	3	3	4	4	5	3	5	31
3	4	3	4	2	4	3	5	28
3	3	3	2	4	4	3	5	27
3	3	2	3	4	3	3	5	26
3	4	3	4	4	4	3	5	30
4	3	2	4	4	3	3	5	28
3	4	3	3	4	4	3	5	29
3	5	2	4	4	3	3	5	29
4	3	3	4	4	4	3	5	30
3	4	3	4	4	4	3	4	29
3	3	3	3	3	3	3	4	25
4	3	3	4	4	4	5	4	31
3	5	4	4	4	4	5	4	33
3	3	3	3	3	4	5	4	28
4	3	3	4	4	4	5	4	31
3	3	4	4	4	3	5	4	30
3	3	5	4	3	4	5	4	31
3	5	5	3	4	4	5	4	33
4	3	4	4	4	4	5	4	32

KINERJA (Y)											
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Total
2	4	4	3	3	2	5	4	3	5	4	39
5	3	3	5	3	4	5	3	3	2	5	41
5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	2	40
5	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	40
5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	2	44
5	4	4	5	3	3	4	4	3	2	2	39
5	5	5	5	4	4	4	5	3	2	3	45
5	3	3	5	3	4	3	3	3	2	3	37
5	4	4	5	3	2	4	4	3	2	3	39
5	2	2	5	3	4	4	2	3	3	3	36
5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	39
5	4	4	5	3	2	4	4	3	3	4	41
5	2	2	5	3	4	4	2	3	4	3	37
5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	39
5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	43
5	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	30
5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	41
5	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	40
5	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	32
5	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	37
5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	42
5	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3	33
5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	40
5	4	4	5	2	4	4	4	3	3	4	42
5	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	34
4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	39
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	38
4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	36
4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	42
4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	37
4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	39
4	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	39
4	4	4	3	5	4	3	4	5	3	3	42
4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	44
4	3	3	3	4	4	4	3	5	3	5	41

R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178

24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066



F Tabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

