

**PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU MTs  
NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**

**SKRIPSI**

**MIFTAHUL RAHMAH DIANA  
NPM. 1811030419**



**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H / 2022 M**

**PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU MTs  
NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-  
syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan**

**Oleh**

**Miftahul Rahmah Diana**

**NPM : 1811030419**

**Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam**



**Pembimbing I : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd.**

**Pembimbing II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd.**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**RADEN INTAN LAMPUNG**

**1443 H/2022 M**

**ABSTRAK**  
**Oleh**  
**Miftahul Rahmah Diana**

Kondisi Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Kondisi Lingkungan Kerja adalah keadaan yang sangat mempengaruhi kinerja seseorang menjadi baik atau buruk. Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan setantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Berdasarkan Prapenelitian yang dilakukan oleh peneliti didapat permasalahan bahwa motivasi kerja guru masih rendah, hal ini dilihat dari beberapa guru cenderung mempersiapkan perangkat pembelajaran hanya ketika hendak di supervisi, sehingga sebelum mengajar tidak mempersiapkan diri secara optimal. Dari penjelasan tersebut penulis menuliskan rumusan masalah sebagai berikut : Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja guru MTs Negeri 2 Bandar Lampung?. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja guru MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

Ditinjau dari jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 73 guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin, dari hasil perhitungan menggunakan rumus slovin mendapatkan hasil kisaran 62 sampel guru. Penelitian ini menggunakan sampel 62 guru untuk penelitian, dan 11 guru lainnya sebagai responden uji coba penelitian. Metode pengumpulan datanya menggunakan angket. Uji analisis data yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi sederhana, uji T dan uji F.

Berdasarkan data hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Besar pengaruh menunjukkan angka 72,4%, artinya besarnya sambungan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja yaitu sebesar 72,4%, sedangkan sisanya (27,6%) dipengaruhi variabel lain.

*Kata Kunci: Kondisi Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Guru*



## **ABSTRACT**

**By**

**Miftahul Rahmah Diana**

Working environment conditions were everything that was around the workers that can affect them in carrying out the tasks assigned. Working environment conditions were conditions that greatly affect a person's performance to be good or bad. Motivation is an impulse that arises in someone who moves to do something. Teachers who have high work motivation will always work hard to overcome all kinds of problems faced in the hope of achieving better results. Based on the pre-research conducted by the researcher, it was found that the problem of teacher work motivation was still low, this can be seen from some teachers who tend to prepare learning tools only when they want to be supervised, so that before teaching they do not prepare themselves optimally. From this explanation, the writer writes the formulation of the problem as follows: was there a positive and significant influence on the work environment of MTs Negeri 2 Bandar Lampung teachers?. The purpose of this study was to determine whether there was a positive and significant effect of working environment conditions on the work motivation of teachers at MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

Judging from this type of research using a quantitative approach. The population in this study were 73 teachers at MTs Negeri 2 Bandar Lampung, and the sample used in this study using the slovin formula, from the results of calculations using the slovin formula the results ranged from 62 samples of teachers. This study used a sample of 62 teachers for research, and 11 other teachers as respondents for the research trial. The data collection method uses a questionnaire. Data analysis test which includes normality test and linearity test. The data analysis technique used to test the hypothesis is simple regression analysis, T test and F test.

Based on the data from the hypothesis analysis that has been carried out, it can be concluded that there was an effect of working

environmental conditions on teacher work motivation at MTs Negeri 2 Bandar Lampung. The magnitude of the effect shows the number 72.4%, meaning that the magnitude of the connection between the influence of the work environment variable on work motivation is 72.4%, while the rest (27.6%) is influenced by other variables.

*Keywords: Working Environment Conditions, Teacher Work Motivation*



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Miftahul Rahmah Diana  
NPM : 1811030419  
Jurusan/Prodi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “ **PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU MTs NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun plagiat dari karya ilmiah orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam Footnote atau daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terdapat penyimpangan dalam karya ilmiah ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 01 Juli 2022



**Miftahul Rahmah Diana**  
**NPM. 1811030419**



**KEMENTRIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap  
Motivasi Kerja Guru MTs Negeri 2 Bandar  
Lampung**

**Nama : Miftahul Rahmah Diana**

**NPM : 1811030419**

**Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam**

**Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan**

**MENYETUJUI**

Untuk di Munaqosyahkan dan dapat di pertahankan dalam sidang  
munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**

**Dr. Ahmad Fauzan, M. Pd.**

**NIP. 197208182006041006**

**Pembimbing II**

**Dr. Riyuzen Praja Tuala, M. Pd.**

**NIP. 196608171995121002**

**Mengetahui,  
Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam**

**Dr. Hj. Yetri, M. Pd.**

**NIP. 196512151994032001**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Alamat: Jl. Let. H. Endro Suratmin I Bandar Lampung 35131, Telp. (0721) 703289

**PENGESAHAN**

**Skripsi dengan judul: Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru MTs Negeri 2 Bandar Lampung, Disusun oleh: Miftahul Rahmah Diana NPM: 1811030419, Prodi: Manajemen Pendidikan Islam. Telah dimunaqasyah pada hari/tanggal: Jum'at/22 Juli 2022.**

**TIM SIDANG MUNAQASYAH**

**Ketua**

**: Dr. Umi hijriyah, M.Pd**

(.....)

**Sekretaris**

**: Ilhami, M.Pd**

(.....)

**Penguji Utama**

**: Dr. Hj. Yetri, M.Pd**

(.....)

**Penguji Pendamping I**

**: Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd**

(.....)

**Penguji Pendamping II : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd (.....)**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan**



**Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M.Pd**

**NIP. 196408281988032002**

(.....)

## MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

(Q.S At-Taubah : 105)



## PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim...*

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT semoga kita semua senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayahNya. Penulis mempersembahkan skripsi ini kepada :

1. Ayahanda Rusdi dan Ibunda Desmiyana, yang senantiasa selalu memberi kasih sayang, semangat dan dukungan baik secara moral maupun materi, Do'a suci yang tak pernah terputus serta bimbingan yang sangat berguna bagiku. Mereka sosok figur istimewa yang menjadi panutan dan muara kasih dalam hidupku
2. Kakak dan adikku tersayang Vina Yusepa Diana dan Muhammad Rizky Diana yang senantiasa memberikan semangat dalam study dan pembuatan skripsi ini serta yang memberi keceriaan dalam hari-hari indahku.
3. Teman teman mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam 2018 kelas C, atas kebersamaan, kekeluargaan dan persatuan yang telah kita bangun selama ini.
4. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

## **RIWAYAT HIDUP**

Miftahul Rahmah Diana dilahirkan di Gunung Rejo Way Ratai, Pesawaran, pada tanggal 02 Desember 1999 , yang merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Rusdi , dan Ibu Desmiyana.

Riwayat pendidikan yang pernah ditempuh oleh penulis yaitu mulai dari Sekolah Dasar SD N 2 Gunung Rejo Pesawaran, diselesaikan tahun 2012. Dilanjutkan ke MTs N 1 Pringsewu, diselesaikan tahun 2015. Kemudian melanjutkan di MAN 1 Bandar Lampung dengan jurusan Agama diselesaikan pada tahun 2018.

Pada pertengahan tahun 2018, penulis terdaftar sebagai mahasiswi UIN Raden Intan Lampung di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Penulis telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kemiling, Kel. Pinang Jaya selama 40 hari dan juga Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di MA Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung.



## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul PENGARUH KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU MTs NEGERI 2 BANDAR LAMPUNG. Sholawat teriring salam semoga selalu tetap terlimpahkan kepada Junjungan Nabi besar Muhammad SAW dan keluarga serta para sahabat dan pengikutnya yang senantiasa melaksanakan sunnahnya, dan semoga kita selaku umatnya mendapatkan syafaatnya di hari kiamat kelak, Aamiin.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kekeliruan, ini semata-mata karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki.

Dalam kesempatan ini penulis, ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesainya skripsi ini, terutama kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Nirva Diana, M. Pd., selaku dekan fakultas tarbiyah dan keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Dr. Hj. Yetri, M. Pd., selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd., selaku pembimbing I dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd., selaku pembimbing II dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
6. Kepala sekolah dan Keluarga besar MTs N 2 Bandar Lampung.

7. Kedua orang tua dan saudara sekandungku yang telah mendo'akan dan memotivasi penulis sampai saat ini.
8. Teman-temanku dari awal kuliah hingga saat ini (Ulan, Siti, Mella, Ajeng, Sherly, Dinda) terutama untuk Tri Wulandari yang sudah menemani selama proses mengerjakan skripsi , dan kelas C yang sudah mendukung dan memberi semangat hingga selesainya Studi ini.

Kepada pembaca jika terdapat kekurangan atau kekeliruan dalam proposal ini, penuulis mohon maaf, karena penulis sendiri dalam tahap belajar. Dengan demikian, tak lupa penulis ucapkan terima kasih.

Bandar Lampung, 2022



**Miftahul Rahmah Diana**

**NPM. 1811030419**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>PERSETUJUAN</b> .....	<b>vii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>ix</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>x</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GRAFIK</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A.Penegasan Judul .....	1
B.Latar Belakang Masalah .....	3
C.Identifikasi dan Batasan Masalah.....	11
D.Rumusan Masalah .....	12
E.Tujuan Penelitian .....	12
F.Manfaat Penelitian .....	12
G.Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	13
H.Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A.Teori Yang Digunakan .....	17

1.Motivasi Kerja.....	17
a. Pengerian Motivasi Kerja.....	17
b. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja.....	20
c. Ciri-ciri Motivasi Kerja .....	21
d. Teknik Motivasi Kerja .....	22
e. Tantangan Dalam Memotivasi.....	24
f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	25
g. Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	28
2.Kondisi Lingkungan Kerja .....	30
a. Pengertian Kondisi Lingkungan Kerja .....	30
b. Kondisi Lingkungan Kerja yang Baik.....	32
c. Faktor-faktor Kondisi Lingkungan Kerja .....	37
d. Indikator-indikator Kondisi Lingkungan Kerja .....	38
B.Kerangka Berfikir .....	40
C.Pengajuan Hipotesis.....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A.Waktu dan Tempat Penelitian.....	43
B.Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	43
C.Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data.....	44
D.Definisi Operasional Variabel .....	46
E.Instrumen Penelitian .....	49
F.Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data .....	52
G.Uji Prasyarat Analisis .....	58
H.Uji Hipotesis.....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data .....	61
1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs Negeri 2 Bandar Lampung .....	61
2. Visi, Misi dan Tujuan MTs Negeri 2 Bandar Lampung.....	62



3. Letak Geografis MTs Negeri 2 Bandar Lampung.....	63
4. Data Keadaan Guru Berdasarkan Status Pegawai, Pendidikan, dan Status Sertifikasi .....	64
5. Data Jumlah Siswa dari Tahun 2016 sampai dengan Tahun 2021.....	65
6. Keadaan Sarana dan Prasarana MTs Negeri 2 Bandar Lampung .....	65
B. Pembahasan Hasil Penelitian dan Analisis.....	66
1. Uji validitas dan Reliabilitas.....	67
2. Deskripsi Data .....	70
3. Uji Prasyarat Analisis .....	73
4. Uji Hipotesis.....	74
5. Pembahasan Hasil Penelitian .....	77
<b>BAB V SIMPULAN DAN REKOMENDASI</b>	
A. Simpulan.....	81
B. Rekomendasi .....	82
<b>DAFTAR RUJUKAN</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pra Penelitian .....	9
Tabel 1.2 Data Pra Penelitian .....	10
Tabel 2.1 Indikator Motivasi Kerja .....	29
Tabel 2.2 Indikator Lingkungan Kerja .....	39
Tabel 3.1 Kisi kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X).....	49
Tabel 3.2 Kisi kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja (Y).....	50
Tabel 3.3 Validitas Item Angket Uji Coba Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 3.4 Validitas Item Angket Uji Coba Motivasi Kerja.....	54
Tabel 3.5 Uji Coba Reliabilitas Angket Lingkungan Kerja .....	57
Tabel 3.6 Uji Coba Reliabilitas Angket Motivasi Kerja .....	57
Tabel 4.1 Data Guru MTs N 2 Bandar Lampung .....	64
Tabel 4.2 Data Siswa MTs N 2 Bandar Lampung .....	65
Tabel 4.3 Sarana dan Prasarana MTs N 2 Bandar Lampung .....	65
Tabel 4.4 Validitas Item Angket Lingkungan Kerja.....	67
Tabel 4.5 Validitas Item Angket Motivasi Kerja.....	68
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Angket Lingkungan Kerja .....	69
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Angket Motivasi Kerja .....	69
Tabel 4.8 Hasil Histogram Variabel Lingkungan Kerja .....	70
Tabel 4.9 Hasil Skor Variabel Lingkungan Kerja.....	71
Tabel 10 Hasil Skor Motivasi Guru.....	72
Tabel 11 Hasil Histogram Motivasi Guru.....	72
Tabel 4.12 Uji Normalitas .....	73
Tabel 4.13 Uji Linieritas .....	74
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Uji T .....	74
Tabel 4.15 Uji F .....	76
Tabel 4.16 Hasil Koefesien Determinasi .....	77

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.3 Model Pengaruh Antara Variabel Penelitian..... 41



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Angket Lingkungan Kerja
- Lampiran 2. Angket Motivasi Kerja
- Lampiran 3. Uji Coba Validasi Angket Lingkungan Kerja
- Lampiran 4. Uji Coba Validasi Angket Motivasi Kerja
- Lampiran 5. Daftar Nama Responden MTs Negeri 2 Bandar Lampung
- Lampiran 6. Output Hasil Validasi Angket Lingkungan Kerja
- Lampiran 7. Output Hasil Validasi Angket Motivasi Kerja
- Lampiran 8. Dokumentasi Foto Pra Penelitian dan Penelitian
- Lampiran 9. Surat Keterangan Hasil Turnitin
- Lampiran 10. Surat Izin Pra Penelitian
- Lampiran 11. Surat Balasan Pra Penelitian
- Lampiran 12. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 13. Surat Izin Melaksanakan Penelitian di Madrasah
- Lampiran 14. Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 15. Validasi Instrumen Angket Kondisi Lingkungan Kerja
- Lampiran 16. Validasi Instrumen Angket Motivasi Kerja Guru



# BAB I PENDAHULUAN

## A. Penegasan Judul

Guna mempermudah dalam menafsirkan serta agar tidak terjadi kesalahpahaman dari pembaca, maka penulis melakukan penegasan judul terlebih dahulu. Skripsi ini berjudul : “Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Mts Negeri 2 Bandar Lampung”.

### 1. Pengaruh

Menurut Hugiono dan Poerwantana pengaruh merupakan dorongan atau bujukan dan bersifat membentuk atau merupakan suatu efek.<sup>1</sup> Berdasarkan konsep pengaruh di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh merupakan suatu reaksi yang timbul (dapat berupa tindakan atau keadaan) dari suatu perlakuan akibat dorongan untuk mengubah atau membentuk sesuatu keadaan kearah yang lebih baik. Maka pengaruh yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

### 2. Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi Lingkungan Kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam guru melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan Kondisi Lingkungan Kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi guru untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja guru. Pengertian Kondisi Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan<sup>2</sup>. Heizer dan Render menjelaskan

---

<sup>1</sup> Hugiono and Poerwantana, *Pengantar Ilmu Sejarah*, (Jakarta: PT Bina Aksara, 2000), h. 47.

<sup>2</sup> Nela Pima Rahmawanti et al., “Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2 (2014), h. 2..

Kondisi Lingkungan Kerja sebagai lingkungan fisik di mana para guru bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka<sup>3</sup>:

- a. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, pengaruh sosial guru dan kesehatan guru. Kondisi Lingkungan Kerja fisik menurut Sedarmayanti adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- b. Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik Kondisi Lingkungan Kerja non fisik adalah keadaan Kondisi Lingkungan Kerja guru yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi pengaruh atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau pengaruh vertikal serta pengaruh antar sesama guru atau pengaruh horizontal.

Disimpulkan bahwa Kondisi Lingkungan Kerja adalah keadaan yang sangat mempengaruhi kinerja seseorang menjadi baik atau buruk.

### 3. Motivasi Kerja Guru

Menurut Mangkunegara Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik<sup>4</sup>. Menurut (Harold Koontz/Cyryl O'Donell / Heinz Weihrich Motivasi sebagai suatu keadaan di dalam diri seseorang (inner state) yang

---

<sup>3</sup> Lyta Lestary dan Harmon, "Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru", *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, Vol. 3 No. 2 (2017), h. 97,.

<sup>4</sup> Titin Eka Ardiana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun", *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, Vol. 17 No. 2 (2017), h. 18,.

rnendorong mengaktifkan atau menggerakkan (karenanya motivasi), yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan dengan perkataan lain Motivasi adalah istilah umum yang mencakup keseluruhan golongan dorongan, keinginan, kebutuhan dan daya yang sejenis<sup>5</sup>. Disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang semangat melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan hal yang diinginkan.

#### 4. Mts Negeri 2 Bandar Lampung

Madrasah Tsanawiyah ( Mts ) Negeri 2 Bandar Lampung merupakan lembaga pendidikan Islam berjenjang dasar untuk pendidikan formal yang berada di JL. Pulau Pisang No. 20 Korpri Raya, Sukarame, Kota Bandar Lampung.

### **B. Latar Belakang Masalah**

Sekolah merupakan suatu organisasi yang di dalamnya terdapat guru dan tenaga kependidikan lainnya di mana yang bersangkutan mempunyai tugas dan merupakan ujung tombak dalam mencapai keberhasilan pendidikan<sup>6</sup>. Secara konsep, iklim Kondisi Lingkungan Kerja di sekolah didefinisikan sebagai seperangkat atribut yang memberi warna atau karakter, spirit, etos, suasana batin, dari setiap sekolah. Fisher dan Fraser juga menyatakan bahwa peningkatan mutu Kondisi Lingkungan Kerja dapat menjadikan sekolah lebih efektif dalam memberikan proses kinerja yang lebih baik<sup>7</sup>. Kondisi Lingkungan Kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja. Kondisi Lingkungan Kerja yang baik akan

---

<sup>5</sup> Endy Eros, "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah", Vol. 1 No. 1 (2014).

<sup>6</sup> Darmawan Harefa, "Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA dan Displin Terhadap Prestasi Kerja", *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal : AKSARA*, Vol. 6 No. 3 (2020), h. 225,.

<sup>7</sup> Fajar Maya Sari, "Pengaruh Kompetensi Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto", *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 9 No. 2 (2013), h. 139,.

menunjang guru dalam melakukan kerja yang maksimal. Faktor-faktor seperti temperatur, kebisingan, vibrasi, dan ketenangan dapat secara langsung memengaruhi kinerja tugas ketika mereka bekerja, hal ini disebabkan beban tekanan psikologis pekerja yang meningkat<sup>8</sup>. Suatu Kondisi Lingkungan Kerja dikatakan baik apabila guru dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kondisi Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Oleh karena itu Kondisi Lingkungan Kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang<sup>9</sup>.

Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja serta Kondisi Lingkungan Kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan-pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan akan berbeda dan akan terasa lebih nikmat. Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya. Namun jika bawahan berada dibawah tekanan (under pressure) yang begitu kuat dari pimpinan yang galak, tidak bersahabat dan tidak kebabakan, maka seorang guru tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya. Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana Kondisi Lingkungan Kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Sri Rahayuningsih, "Analisis Perbaikan Kondisi Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Beban Kerja Mental", *Jurnal Teknik Industri*, Vol. 15 No. 1 (2014), h. 80.

<sup>9</sup> Tomy Sun Siagian dan Hazmana Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1 No. 1 (2018), h. 62..

<sup>10</sup> Didin Hafidhuddin and Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003). h. 50



Sebagai mana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran : 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ  
لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ  
فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ  
الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Artinya: “ Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya<sup>11</sup>.”

Dengan memperhatikan Kondisi Lingkungan Kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi guru untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja guru. Pengertian Kondisi Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan<sup>12</sup>. Kondisi Lingkungan Kerja yang menyenangkan dapat membuat para guru merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi Kondisi Lingkungan

---

<sup>11</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah*, (Bandung: Diponegoro, 2000). h. 72

<sup>12</sup> Nela Pima Rahmawanti et al., *Loc.Cit.*h. 3

Kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja guru<sup>13</sup>.

Chung & Megginson dalam Gomes menjelaskan *motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal ... it is closely related to employee satisfaction and job performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan ... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerjaan dan performansi pekerjaan)<sup>14</sup>. Motivasi dari dalam seorang guru- guru dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Motivasi ada dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Motivasi ada dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal<sup>15</sup>.

Pada data penelitian relevan terdahulu bahwa Kondisi Lingkungan Kerja fisik dan Kondisi Lingkungan Kerja non

---

<sup>13</sup> Ibid. h. 5

<sup>14</sup> Engkay Karweti, "Pengaruh Kemampuan Manajemen Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang", *Jurnal Penelitian Pendidikan*, Vol. 11 No. 2 (2010), h. 78.,

<sup>15</sup> Mhd. Andi Rasyid dan Hasrudy Tanjung, "Pengaruh Kompensasi, Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan", *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 3 No. 1 (2020), h. 62.,

fisik yang ada sudah baik sehingga kinerja guru meningkat<sup>16</sup>. Memperbaiki Kondisi Lingkungan Kerja kearah yang kondusif, Kondisi Lingkungan Kerja yang nyaman dan menyenangkan demi mendukung efektifitas kinerja yang lebih optimal, guna mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama<sup>17</sup>. Semakin baik Kondisi Lingkungan Kerja guru dan motivasi kerja guru maka akan semakin meningkat kinerja guru, demikian juga sebaliknya semakin rendah Kondisi Lingkungan Kerja guru dan motivasi kerja guru maka akan rendah pula kinerja guru<sup>18</sup>.

Definisi motivasi kerja menurut Siagian adalah motivasi kerja merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis<sup>19</sup>. Secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang

---

<sup>16</sup> Nela Pima Rahmawanti et al., *Loc.Cit.*h. 6

<sup>17</sup> Meiskyarti Luma, "Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Guru Di Sdn Se Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo", *Jurnal Ilmiah IQRA'*, Vol. 10 No. 1 (2016), h. 39..

<sup>18</sup> Mulyono Sobar et al., "Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Smp Negeri Di Kota Tangerang", *Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran*, Vol. 7 No. 1 (2020), h. 143,.

<sup>19</sup> Dhea Perdana Coenraad, "Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 10 No. 1 (2016)

berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang. Kesimpulannya adalah faktor-faktor terbentuknya motivasi kerja harus memenuhi syarat indikator dalam kondisi lingkungan kerja.

Terdapat beberapa teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain teori hierarki kebutuhan (hierarchy of needs) milik Abraham Maslow, Teori X dan Y serta teori dua faktor:

1. Teori hierarki kebutuhan(hierarchy of needs)

Teori hierarki kebutuhan(hierarchy of needs) milik Abraham mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis(Physiological)meliputi rasa lapar, haus, tempat tinggal, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Kebutuhan akan rasa aman (safety) meliputi rasa ingin dilindungi daribahaya fisik dan emosional.
- c. Kebutuhan sosial (social) meliputi rasa kasih sayang, kepedulian penerimaan dan persahabatan
- d. Kebutuhan akan penghargaan (esteem) meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti penghormatan diri, otonomi dan pencapaian. Untuk faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status dan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization) yaitu dorongan untuk menjadiseseorang sesuai kecakapannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri

2. Teori X dan Y

Dauglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia,pandangan pertama negatif disebut Teori X dan yang kedua positif disebut teoriY. Menurut teori X ada empat asumsi yang dimiliki oleh guru adalah:

- a. Pada dasarnya karyawan tidak menyukai pekerjaan sebisa mungkin menghindari

- b. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin
- d. Sebagai karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Sedangkan menurut teori Y ada empat asumsi positif yaitu :

- a. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain
- b. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai tujuan
- c. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, dan tanggung jawab
- d. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diadakan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdapat pengaruhnya dengan indikator kondisi lingkungan kerja, teori yang lebih spesifik adalah teori hierarki kebutuhan (hierarchy of needs) milik Abraham Maslow dan Teori X dan Y.

Berdasarkan hasil pra penelitian, di peroleh data-data tentang motivasi kerja guru dan kondisi lingkungan kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Data Pra Penelitian

Variabel	Predikat dalam persen			Total
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Motivasi Kerja	5%	35%	60%	100%

Sumber Data: Hasil Pra Penelitian di MTs Negeri 2 Bandar Lampung

Tabel 2.2 Data Pra Penelitian

Variabel	Predikat dalam persen			Total
	Sangat Baik	Baik	Kurang Baik	
Lingkungan Kerja	30%	60%	10%	100%

Sumber Data: Hasil Pra Penelitian di MTs

#### Negeri 2 Bandar Lampung

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas terdapat (5%) 4 orang guru dari 73 guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung memiliki motivasi kerja yang tinggi, guru yang masuk dalam motivasi kerja tinggi ini adalah guru yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya, bekerja keras, adanya dorongan untuk sukses, adanya umpan balik dari siswa nya, selalu meningkatkan keterampilan, mandiri dalam bekerja dan suka pada tantangan. Terdapat pula (35%) 26 orang guru yang memiliki motivasi kerja pada tingkatan sedang, guru yang masuk dalam motivasi kerja sedang ini adalah guru yang bertanggung jawab dalam bekerja, bekerja keras, adanya dorongan untuk sukses, adanya umpan balik dari siswa, akan tetapi kurang pada peningkatan keterampilan, kurang mandiri dalam bekerja, kurang suka pada tantangan. Sedangkan (60%) 43 orang guru memiliki motivasi kerja yang rendah, guru yang masuk dalam motivasi kerja yang rendah ini adalah guru yang kurang dalam segala hal yang ada pada indikator motivasi kerja.

Pada tabel 2.1 diatas terdapat tiga kriteria lingkungan kerja yaitu sangat baik (30%), baik (60%), kurang baik (10%). Lingkungan kerja yang sangat baik yaitu lingkungan kerja yang bagus dalam pencahayaan, adanya sirkulasi udara, jauh dari kebisingan, lingkungan yang bersih, aman, adanya hubungan yang baik antara kepala madrasah dengan guru dan adanya hubungan yang baik antar guru. Lingkungan kerja yang baik

yaitu lingkungan kerja yang bagus dalam pencahayaan, adanya sirkulasi udara, lingkungan yang bersih, hubungan yang baik antara kepala madrasah dengan guru. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik yaitu lingkungan kerja yang kurang dalam segala hal yang ada pada indikator lingkungan kerja.

Dapat dilihat pada tabel diatas beberapa guru cenderung mempersiapkan perangkat pembelajaran hanya ketika hendak di supervisi, sehingga sebelum mengajar tidak mempersiapkan diri secara optimal. Tidak adanya kesadaran akan senang mencari hal baru untuk meningkatkan keterampilan diri, sehingga metode pembelajaran tradisional masih mendominasi dalam proses pembelajaran. Apabila permasalahan tersebut dibiarkan berlanjut, akan berdampak pada mutu sekolah. Penulis dengan ini berpikir Kondisi Lingkungan Kerja sebagai hal yang menarik untuk ditelusuri lebih lanjut. Kondisi Lingkungan Kerja yang baik diharapkan dapat memicu motivasi kerja guru sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsi dengan lebih baik lagi.

Keterbaharuan penelitian ini terletak pada pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, karena banyak penelitian yang meneliti tentang kinerja kerjanya. Sebab faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya terdapat kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dari uraian diatas penulis akan memfokuskan atau menitikberatkan penelitiannya dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Mts Negeri 2 Bandar Lampung”**.

### **C. Identifikasi dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Beberapa guru cenderung mempersiapkan perangkat pembelajaran hanya ketika hendak di supervisi, sehingga

sebelum mengajar tidak mempersiapkan diri secara optimal.

2. Tidak adanya kesadaran akan senang mencari hal baru untuk meningkatkan keterampilan diri, sehingga metode pembelajaran tradisional masih mendominasi dalam proses pembelajaran.
3. Pencahayaan yang kurang pada siang hari karena sinar matahari menuju jendela terhalang daun pepohonan.
4. Pengaruh antar beberapa guru masih terdapat persaingan dan pengaruh yang tidak harmonis.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perlu adanya batasan masalah agar diperoleh gambaran yang jelas dari permasalahan di atas. Penelitian ini berfokus pada kondisi lingkungan kerja yang mana dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba untuk menganalisis tentang pengaruh kondisi lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja guru (Y) di MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka masalah pada penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja guru MTs Negeri 2 Bandar Lampung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Kondisi Lingkungan Kerja terhadap motivasi kerja guru MTs Negeri 2 Bandar Lampung.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Aspek Akademis



Bahan masukan mengenai ilmu pengetahuan tentang Kondisi Lingkungan Kerja dan motivasi kerja.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan  
Untuk mengembangkan wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengetahuan tentang Kondisi Lingkungan Kerja terhadap meningkatkan motivasi kerja guru disekolah.
3. Aspek Praktis  
Dalam prakteknya sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam mengambil langkah-langkah yang efektif dalam peningkatan Kondisi Lingkungan Kerja yang mempengaruhi motivasi kerja guru agar mencapai tujuan yang diharapkan.

#### **G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

1. *Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Guru Di Sdn Se Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo*, Menghasilkan bahwa peningkatan Kondisi Lingkungan Kerja guru dapat menurunkan stres kerja guru, artinya semakin kondusif Kondisi Lingkungan Kerja maka stres kerja guru semakin menurun atau dapat diminimalisir. Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini, untuk meminimalisir tingkat stres kerja guru, warga sekolah sekolah perlu secara bersama-sama menata dan memperbaiki Kondisi Lingkungan Kerja kearah yang kondusif, kondisi Kondisi Lingkungan Kerja yang nyaman dan menyenangkan demi mendukung efektifitas kinerja yang lebih optimal, guna mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama<sup>20</sup>.
2. *Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Smp Negeri Di Kota Tangerang*, Menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara

---

<sup>20</sup> Meiskyarti Luma, *Loc.Cit.* h. 5

variabel Kondisi Lingkungan Kerja guru dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru<sup>21</sup>.

3. *Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 10 Muaro Jambi*, Menghasilkan bahwa kinerja tidak semata-mata diukur melalui bagaimana seorang guru mampu bertanggungjawab terhadap siswanya, melainkan bagaimana guru tersebut mampu untuk mendedikasikan diri mereka terhadap perkembangan pendidikan di sekolah tersebut (Kondisi Lingkungan Kerja)<sup>22</sup>.
4. *Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi Di Sma Negeri Se Kota Jambi*, menghasilkan bahwa peningkatan upah kerja, penghargaan dan Kondisi Lingkungan Kerja akan berakibat pada meningkatnya motivasi kerja. Hal ini berlaku juga sebaliknya apabila guru upah kerja guru terasa kurang, guru juga tidak mendapatkan penghargaan yang layak dan Kondisi Lingkungan Kerja kurang baik maka akan berakibat pada menurunnya motivasi kerja guru<sup>23</sup>.
5. *Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta*, Menghasilkan bahwa semakin baik Kondisi Lingkungan Kerja dan semakin tinggi motivasi kerja (secara bersama-sama) maka semakin besar dan tinggi pula pengaruh kinerja guru<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> Mulyono Sobar et al., *Loc.Cit.* h. 6

<sup>22</sup> Pratiwi Indah Sari, "Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 10 Muaro Jambi", *EKLETIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 1 No. 1 (2018).

<sup>23</sup> Eka Warna et al., "Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi Di Sma Negeri Se Kota Jambi", *JMPIS*, Vol. 1 No. 2 (2020).

<sup>24</sup> Jazuli Mukhtar, "Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta", *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 1 No. 3 (2018).

Berdasarkan dari penelitian terdahulu maka peneliti berkesimpulan dari penelitian tersebut tidak sama persis, baik masalah maupun obyek yang dikaji. Oleh karena itu peneliti menganggap penelitian ini dapat dilanjutkan.

## **H. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan skripsi haruslah disusun sesuai dengan sistematika penulisan atau format yang telah ditentukan dalam buku pedoman panduan skripsi UIN Raden Intan Lampung. Sistematika penulisan dalam skripsi ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, sistematika penulisan.
2. BAB II Landasan Teori dan Pengajuan Hipotesis terdiri dari teori yang digunakan dan pengajuan hipotesis.
3. BAB III Metode Penelitian terdiri dari waktu dan tempat penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas data, uji prasarat analisis, uji hipotesis.
4. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan terdiri dari deskripsi data dan pembahasan hasil penelitian dan analisis.
5. BAB V Penutup terdiri dari simpulan dan rekomendasi. Dengan adanya sistematika penulisan skripsi untuk memberikan manfaat bagi pihak penulis dan pembaca, manfaatnya adalah agar pembaca dapat mengetahui semua informasi dengan jelas dan tepat dari skripsi tersebut sehingga tidak akan terjadi kesalahan saat membaca skripsi tersebut.



## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Teori Yang Digunakan

#### 1. Motivasi Kerja

##### a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robert Heller Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja berjalan memilih bertindak yang sesuai dengan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan mengarahkan pada pencapaian tujuan organisasi<sup>25</sup>.

Motivasi kerja merupakan dorongan ataupun kekuatan baik internal maupun eksternal yang mempunyai arah terhadap tujuan organisasi Menurut Anoraga motivasi kerja adalah melakukan sesuatu dengan adanya semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa bersifat internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah. Sehingga motivasi merupakan suatu model pelaksanaan para guru dalam melakukan tugasnya untuk mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab dengan cara menggerakkan dan mengarahkan<sup>26</sup>. Motivasi kerja merupakan dorongan untuk menggerakkan, mengarahkan

---

<sup>25</sup> Priatna Kesumah dan Dematria Pringgabaya, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta di Bandung", *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 15 No. 1 (2019), h. 79

<sup>26</sup> Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009). h. 47

seseorang dalam melaksanakan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam Al-Quran Surat At-Taubah ayat 105 :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya : “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Hal ini menunjukkan bahwa dalam Islam, bekerja disejajarkan dengan keimanan, sekaligus sebagai wujud dari keimanan itu sendiri. Hal ini pulalah yang memberikan pemahaman bahwa bekerja hendaknya berada dalam bingkai keimanan kepada Allah SWT.

Menurut Robbins, Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai “secara psikologis suatu dorongan kepada seseorang dalam menentukan arah dari perilaku (direction of behavior) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (level of effort), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (level of persistence)”<sup>27</sup>. Dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan ataupun kekuatan yang bersumber dari luar maupun dalam dengan tujuan menggerakkan, mengarahkan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai apa yang telah ditetapkan.

---

<sup>27</sup> Sri Rahayu, “Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama”, Vol. 12 No. 1 (2017). h.3

Rasulullah ﷺ pun kerap memberi motivasi untuk berusaha dan bekerja dalam beberapa hadits beliau.

Dari Ibunda Aisyah, Rasul bersabda:

التمسوا الرزق في خبايا الأرض

Artinya: “Bekerjalah walau dalam perut bumi.” (al-Thabarani)<sup>3</sup>

Dari Shakhra bin Wadaah al-Ghamidi, Rasul bersabda,

اللهم بارك لأمتي في بكورها

Artinya: “Ya Allah berkahi pagi hari umatku.” (Abdul Adzim)

Definisi motivasi kerja menurut Siagian adalah motivasi kerja merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis<sup>28</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian relevan terdahulu mendukung pendapat siagian yang menyatakan faktor yang menimbulkan motivasi kerja meliputi<sup>29</sup>:

- 1) Kondisi kerja yang baik, terutama dilihat dari segi fisik lingkungan kerja.

---

<sup>28</sup> Dhea Perdana Coenraad, *Loc. Cit*

<sup>29</sup> Rayka Dantyo Prakoso et. al., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia cabang Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 14 No. 2 (2014) h.7

- 2) Perasaan diikutsertakan dalam seluruh proses administrasi dan manajemen serta berlaku untuk semua tingkatan dan golongan jabatan.
- 3) Cara mendisiplinkan yang manusiawi yang bertitik tolak dari pandangan bahwa setiap anggota organisasi adalah manusia biasa yang tidak luput dari kelemahan, kekurangan bahkan kesalahan.
- 4) Dilakukan secara obyektif dalam artian ditunjukkan kesalahan yang diperbuat.
- 5) Hukuman yang diberikan sebanding dengan kesalahan yang diperbuat.
- 6) Teknik kedisiplinan yang tidak merendahkan martabat dimata orang lain.
- 7) Tindakan yang dilakukan bersifat mendidik.
- 8) Tindakan yang dilakukan tidak bersifat emosional apalagi bersifat balas dendam.
- 9) Pemberian penghargaan atas pelaksanaan tugas yang baik.
- 10) Kesetiaan manejer kepada bawahan.
- 11) Memberikan gambaran yang jelas kepada para anggota tentang jenjang karir yang mungkin diperoleh oleh guru.
- 12) Adanya pengertian-pengertian terhadap masalah pribadi bawahan
- 13) Kemananan pekerjaan.
- 14) Tugas pekerjaan bersifat menarik.

b. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja guru<sup>30</sup>:

- 1) Prinsip Partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, guru berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin agar guru

---

<sup>30</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama, 2011). h. 5



merasa diberada di dalam Kondisi Lingkungan Kerja tersebut.

- 2) Prinsip Komunikasi, guru akan lebih mudah dimotivasi kerjanya apabila pemimpin mengkomunikasi segala sesuatu yang berpengaruh dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas,.
- 3) Prinsip mengakui andil bawahan (guru) pengakuan tersebut, guru akan lebih dimotivasi kerjanya dengan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.
- 4) Prinsip pendelegasian wewenang, guru yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin dengan cara pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada guru bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
- 5) Prinsip memberi perhatian, memotivasi guru bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan guru bawahan.

#### c. Ciri-ciri Motivasi Kerja

Berbagai ciri yang dapat diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja, antara sebagai berikut<sup>31</sup>:

- 1) Ketekunan. Dalam melaksanakan tugas, seorang guru harus memiliki ketekunan.
- 2) Kegairahan kerja dan semangat kerja. Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dan semangat kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan atusias, sehingga

---

<sup>31</sup> Risda Herawati Simarmata, "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar", *Jurnal Admistrasi Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 (2014) h. 4

penyelesaian pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

- 3) Disiplin. Guru yang memiliki rasa disiplin yang tinggi akan tercermin dari sikapnya yang selalu cenderung untuk mematuhi peraturan tata tertib dan tidak menunda-nunda pekerjaan.
- 4) Tanggung Jawab. Dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pendidik, guru harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi`

Menurut koontz, weihrich, Gibson, ivancevich, Donnelly, dan Robbins pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan. Pada awalnya dari rantai motivasi dimulai dengan kebutuhan yang dipenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan, perilaku berorientasi pada tujuan, pembangkitan kinerja, menimbulkan imbalan dan hukuman<sup>32</sup>.

#### d. Teknik Motivasi Kerja

Menurut Mangunegara mengemukakan bahwa terdapat 2 teknik memotivasi kerja, yaitu<sup>33</sup>:

- 1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
- 2) Teknik komunikasi persuasif adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang

---

<sup>32</sup> Ibid. h. 17

<sup>33</sup> Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Internasional Wiratama Indonesia)”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10 No. 2 (2008) h. 125

dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis.

Menurut Verma ada teknik memotivasi lainnya yang dapat dilakukan terhadap bawahan, yaitu yang disebut MOTIVATE<sup>34</sup> :

M : Manifest, artinya bangkitkan rasa percaya diri ketika pendelagasian tugas.

O : Open, artinya membuka percaya diri ke tika mendelagasikan tugas

T : Tolerance, artinya toleransi terhadap kegagalan, mau dan boleh belajar dari kesalahan karena pengalaman adalah guru yang terbaik (tingkat kreativitas).

I : Involve, artinya semua pihak terkait dalam pekerjaan (meningkatkan rasa diterima dan komitmen).

V : Value, artinya nilai yang diharapkan diakui dalam kinerja yang baik (hadiah apa yang didapat dan bagaimana mendapatkannya)

A : Align, artinya menyeimbangkan sasaran pekerjaan (proyek) dengan sasaran individu.

T : Trust, artinya kejujuran setiap anggota tim (vital dalam memotivasi)

E : Empower, artinya berdayakan setiap anggota tim sewajarnya (khususnya dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaannya)

---

<sup>34</sup> Yetri, *Manajemen Pendidikan Dalam Teori Dan Aplikasi*, (Lampung: Fakta Pres, 2011).

Teknik Memotivasi bangkitkan rasa percaya diri setiap individu, membuka percaya diri setiap individu, toleransi terhadap kegagalan, meningkatkan rasa diterima dan komitmen dalam hal yang telah atau sedang dilakukan baik kepada diri sendiri ataupun organisasi, adanya pengakuan terhadap kinerja yang telah diberikan, menyeimbangkan sasaran organisasi dengan sasaran individu, adanya kejujuran pada organisasi, adanya pemberdayaan setiap anggota dalam organisasi.

e. Tantangan dalam Memotivasi

Menurut Kreitner dan Kinicki, memotivasi orang adalah merupakan aspek kunci bagi guru yang efektif. Namun, guru menghadapi dua tantangan:

- 1) Banyak tugas pekerjaan guru direntang lebih luas.
- 2) Guru mungkin tidak tahu bagaimana memotivasi orang, selain sekedar menggunakan penghargaan financial.

Untuk menghadapi tantangan tersebut program yang bersifat motivasional dapat dipertimbangkan untuk memperbaiki produktivitas, kualitas, atau kepuasan kerja. Langkah yang dapat dilakukan adalah:

- 1) Perlunya pemahaman tentang perbedaan antara motivasi dan kinerja. Motivasi dan kinerja bukan merupakan hal yang sama. Motivasi hanya merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja.
- 2) Perbedaan individual merupakan salah satu penyebab rendahnya motivasi yang harus dipertimbangkan. Guru dianjurkan mengembangkan pekerja sehingga mereka mempunyai kemampuan dan pengetahuan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif.

- 3) Motivasi adalah goal-directed maka proses dan penetapan tujuan harus dilakukan melalui prosedur yang tepat. Metode yang dipergunakan untuk mengevaluasi kinerja perlu dipertimbangkan dengan baik. Tanpa system penilaian kinerja yang shahih, adalah sulit dan bahkan tidak mungkin membedakan secara akurat antara poor dan good performers.
- 4) Umpan balik memberikan informasi dan arah yang diperlukan untuk menjaga pekerja focus pada tugas, aktivitas, dan tujuan yang relevan. Guru harus mengusahakan umpan balik yang spesifik, tepat waktu, dan akurat kepada pekerja.
- 5) Tidak boleh dilupakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi motivasi dan perilaku pekerja yang signifikan

Dapat ditarik kesimpulan dari pendapat *Kreitner* dan *Kinicki* mengenai tantangan dalam pemberian motivasi terhadap bawahan ada dua yaitu: banyak tugas pekerjaan guru direntang lebih luas (situasi membuat frustrasi dan menurunnya kepuasan dan motivasi bagi para guru); dan guru mungkin tidak tahu bagaimana memotivasi orang, selain sekedar menggunakan penghargaan financial. Dan telah diberikan pula cara mengatasi tantangan dalam memberikan motivasi.

f. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Dessler mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

Terdapat beberapa teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain teori hierarki kebutuhan (hierarchy of needs) milik Abraham Maslow, Teori X dan Y serta teori dua faktor:

1. Teori hierarki kebutuhan(hierarchy of needs)

Teori hierarki kebutuhan(hierarchy of needs) milik Abraham mengemukakan lima tingkat kebutuhan yaitu:

- f. Kebutuhan fisiologi s(Phisiological)meliputi rasa lapar, haus, tempattinggal, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- g. Kebutuhan akan rasa aman (safety) meliputi rasa ingin dilindungi daribahayafisik dan emosional.
- h. Kebutuhan sosial (social) meliputi rasa kasih sayang, kepedulian penerimaan dan persahabatan
- i. Kebutuhan akan penghargaan (esteem) meliputi faktor-faktor peghargaan internal seperti penghormatan diri, otonomi dan pencapaian. Untuk faktor-faktor penghargaan eksteral seperti status dan pengakuan
- j. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization) yaitu dorongan untuk menjadiseseorang sesuai kecapakannya meliputi pertumbuhan,

pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri

## 2. Teori X dan Y

Dauglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama negatif disebut Teori X dan yang kedua positif disebut teori Y. Menurut teori X ada empat asumsi yang dimiliki oleh guru adalah:

- e. Pada dasarnya karyawan tidak menyukai pekerjaan sebisa mungkin menghindari
- f. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- g. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin
- h. Sebagai karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Sedangkan menurut teori Y ada empat asumsi positif yaitu :

- e. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan seperti halnya istirahat atau bermain
- f. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai tujuan
- g. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari, dan tanggung jawab
- h. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

### 3. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor (two factor theory) juga disebut teori motivasi higiene dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dengan keyakinan bahwa pengaruh seorang individu dengan pekerjaan mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan.

Berdasar ketiga teori tersebut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terdapat pengaruhnya dengan indikator kondisi lingkungan kerja, teori yang lebih spesifik adalah teori hierarki kebutuhan (hierarchy of needs) milik Abraham Maslow dan Teori X dan Y.

#### g. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Macam-macam motivasi kerja dilihat dari segi sumber timbulnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

##### 1) Motivasi intrinsik

Menurut pendapat Sardiman A.M, yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah, “motif-motif yang menjadi aktif atau yang berfungsinya tidak perlu di rangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Yang dimaksud motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsi sengan tidak diperlu adanya rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.



## 2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini mengacu kepada faktor-faktor dari luar atau dengan kata lain adanya daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu tindakan atau aktivitas yang disebabkan adanya pengaruh dari luar (dorongan) dan dari pihak lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia lupa ataupun sengaja untuk melanggar aturan yang telah ada. Dalam hal ini maka seorang pimpinan harus memberikan motivasi. Dalam ajaran Islam telah memberikan petunjuk atau tuntunan supaya seorang pemimpin berlaku bijaksana dalam memberikan motivasi atau dorongan pada bawahannya. Adapun indikator dari motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini<sup>35</sup>:

Tabel 2.1 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kerja Keras
2	Tanggung jawab
3	Dorongan untuk sukses
4	Umpan balik
5	Peningkatan keterampilan
6	Mandiri dalam bekerja
7	Suka pada tantangan

---

<sup>35</sup> Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi Dan Pengukuran Nya Analisis Di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).

## 2. Kondisi Lingkungan Kerja

### a. Pengertian Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut Syadam mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar guru yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri serta menurut Lewa dan Subono bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.<sup>36</sup> Kondisi Lingkungan Kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan<sup>37</sup>. Kondisi Lingkungan Kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam guru melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan Kondisi Lingkungan Kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi guru untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja guru. Pengertian Kondisi Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi Kondisi Lingkungan Kerja dapat dikatakan baik apabila Kondisi Lingkungan Kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun Al-Qur'an yang berkaitan dengan lingkungan kerja dalam Surat Al-Mulk ayat 3-4:

---

<sup>36</sup> Rahmawati, Nela Pima et al., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2 (2014). h 2.,

<sup>37</sup> George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006).

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا مَّا تَرَى فِي خَلْقِ  
الرَّحْمَنِ مِن تَفْوُتٍ فَأَرْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَى مِن  
فُطُورٍ ۝۳

Artinya: “Yang telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan Yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka lihatlah berulang-ulang, adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang?”

ثُمَّ ارْجِعِ الْبَصَرَ كَرَّتَيْنِ يَنقَلِبْ إِلَيْكَ الْبَصَرُ خَاسِئًا  
وَهُوَ حَسِيرٌ ۝۴

Artinya : “Kemudian pandanglah sekali lagi niscaya penglihatanmu akan kembali kepadamu dengan tidak menemukan sesuatu cacat dan penglihatanmu itupun dalam keadaan payah”.

Menurut Lewa dan Subono bahwa Kondisi Lingkungan Kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta pengaruh kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Kondisi Lingkungan Kerja yang menyenangkan dapat membuat para gurumerasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila Kondisi Lingkungan Kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas motivasi kerja guru<sup>38</sup>.

Pengertian lain tentang Kondisi Lingkungan Kerja bahwa Kondisi Lingkungan Kerja merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi tersebut dan secara

---

<sup>38</sup> Nela Pima Rahmawanti et al., *Loc.Cit.* h. 6

potensial memengaruhi kinerja organisasi itu<sup>39</sup>. Kondisi Lingkungan Kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan atau nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya<sup>40</sup>. Sesuai dengan pendapat yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kondisi Lingkungan Kerja adalah suasana atau keadaan tempat bekerja, seperti suasana yang nyaman, aman, tidak ada kebisingan yang mengganggu saat bekerja dan tempat berinteraksi untuk meningkatkan sosialisai di tempat kerja.

#### b. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Yang Baik

Kondisi Lingkungan Kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi kinerja guru. Kondisi Lingkungan Kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi kerja guru baik secara langsung maupun tidak langsung<sup>41</sup>. Kondisi Lingkungan Kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain<sup>42</sup>. Kondisi Lingkungan Kerja non fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman,

---

<sup>39</sup> Budiyono and Amirullah Haris, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004).

<sup>40</sup> Fautisno Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003).

<sup>41</sup> Sedermayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Mandar Maju, 2009).

<sup>42</sup> Sumartono. S, *Manajemen Operasional*, (Malang: Banyumedia, 2004).

tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja guru<sup>43</sup>.

Beberapa faktor yang mempengaruhi Kondisi Lingkungan Kerja fisik meliputi<sup>44</sup> :

- 1) Kebersihan, Kebersihan erat pengaruhnya dengan kesehatan manusia. Kondisi Lingkungan Kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang para guru/karyawan. Dari rasa senang tersebut akan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat. Sebaliknya Kondisi Lingkungan Kerja yang kotor akan mengakibatkan para karyawan tidak kerasan untuk bekerja, bahkan bisa menimbulkan penyakit yang akan mengganggu kesehatan guru/karyawan. Jika keadaan ini terjadi secara terus-menerus maka para guru/karyawan akan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan tugasnya.
  - a) Kebersihan Bangunan, Semua bagian dari bangunan gedung hendaknya selalu bersih seperti; dinding, lantai, langit-langit, halaman sekitar gedung dan bagian gedung yang lainnya (kamar mandi dan WC). Dinding hendaknya bebas dari coret-coretan atau noda-noda seperti bekas telapak kaki. Demikian juga tidak ada sarang laba-laba yang bergelantung. Untuk menjaga agar lantai tetap bersih hendaknya lantai selalu disapu dan dipel. Selain itu juga hendaknya disediakan keset di setiap pintu masuk dan tempat sampah di setiap ruangan. Kamar mandi dan WC merupakan bagian yang diperlukan bagi para pegawai hendaknya selalu terjaga kebersihannya.

---

<sup>43</sup> Sihombing, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2004).

<sup>44</sup> Setiawan, *Tata Letak Pabrik*, (Yogyakarta: Andi, 2008).

Penggunaan bahan kimia misalnya karbol akan memberi aroma segar. Hal yang lebih penting lagi adalah ketersediaan air yang cukup.

- b) Kebersihan perlengkapan, Perlengkapan kantor seperti meja, kursi, lemari, mesin kantor harus selalu bersih. Jika para karyawan akan bekerja tidak perlu lagi disibukkan dengan perlengkapan kantor yang masih kotor. Oleh karena itu mulai jam kerja hendaknya semua perabot yang diperlukan sudah dalam keadaan bersih. Mesin-mesin juga secara rutin selalu dibersihkan sehingga tidak macet jika sedang digunakan.
- 2) Penerangan, Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena hampir setiap pekerjaan baik itu di ruangan maupun di luar ruangan merupakan pekerjaan melihat. Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan setiap orang membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi untuk kegiatan belajar mengajar.
- 3) Udara, Udara yang ada di ruangan akan mempengaruhi kinerja seseorang yaitu meliputi suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Suhu udara di luar ruangan juga mempengaruhi. Pertukaran udara yang cukup baik, terutama dalam ruangan kelas sangat diperlukan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik. Oleh karena di dalam kelas diperlukan pertukaran udara yang baik sehingga guru dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik.
- 4) Suara, Suara yang mempengaruhi Kondisi Lingkungan Kerja terdiri dari suara dari dalam ruangan atau dari kawasan lingkungan kantor itu sendiri, ataupun dari luar ruangan atau lingkungan sekitar di luar kantor tersebut. Kinerja guru juga

dipengaruhi oleh suara yang ada disekitar ruang kelas. Kebisingan juga akan mengganggu kegiatan belajar mengajar di dalam kelas

- 5) Keamanan, Keamanan kerja ini sangat erat pengaruhnya dengan peningkatan semangat dan disiplin kerja dari pada karyawan/guru. Dengan keamanan kerja yang baik maka para karyawan guru akan menjadi lebih senang dan bersemangat dalam melaksanakan tugas pekerjaan
- 6) Tata Ruang Kantor, Penyusunan tempat kerja dan alat perlengkapan kantor merupakan faktor yang penting dalam usaha melaksanakan pekerjaan tata usaha kantor. Lingkungan bagi sebuah kantor mencakup tata lahan dan tata ruang kantor. Tata ruang kantor lingkungan itu meliputi peralatan, bangunan kantor, perabotan, dan tata ruang

Kondisi Lingkungan Kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan pengaruh kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan<sup>45</sup>. Kondisi Lingkungan Kerja non fisik (psikologis) guru adalah pengaruh kerja guru antar teman sejawat, kepala sekolah, ataupun masyarakat sekitar. Guru dalam menjalankan tugasnya harus berperilaku sesuai dengan Kode Etik Guru. Ayat 7 dalam Kode Etik Guru menyebutkan bahwa "Guru memelihara pengaruh seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial." ini berarti bahwa:

- 1) Guru hendaknya menciptakan dan memelihara pengaruh sesama guru dalam Kondisi Lingkungan Kerjanya.

---

<sup>45</sup> Sedermayanti, *Loc.Cit.* h. 6

- 2) Guru hendaknya menciptakan dan memelihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial di dalam dan di luar Kondisi Lingkungan Kerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kondisi Lingkungan Kerja non fisik antara lain:

- 1) Pengaruh kerja antara kepala sekolah dengan guru.

Di sekolah terdapat seorang kepala sekolah dan beberapa guru ditambah dengan karyawan. Berhasil tidaknya sekolah membawa misinya akan banyak bergantung kepada semua manusia yang terlibat di dalamnya. Maka seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya harus bisa memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga orang yang diberi tugas semangat untuk mengerjakan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Pengaruh kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan lebih senang dalam melaksanakan tugasnya. Seorang guru juga harus dilibatkan dalam pengambilan keputusan berkenaan dengan kurikulum dan pengajaran sehingga guru tidak hanya sebatas melaksanakan tugas mengajar di kelas saja.

- 2) Pengaruh kerja antar guru teman sejawat

Sikap profesional yang perlu ditumbuhkan oleh guru adalah sikap ingin bekarja sama, saling menghargai, saling pengertian, dan tanggung jawab. Jika ini sudah berkembang akan tumbuh rasa senasib sepenanggungan serta menyadari akan kepentingan bersama tidak mementingkan kepentingan sendiri dengan mengorbankan kepentingan orang lain .



Setiap orang mempunyai pikiran, perasaan, kemauan, sikap, dan watak yang berbeda sekalipun demikian pengaruh antar sesama teman sejawat dapat berjalan lancar, tenang, dan harmonis jika diantara mereka tumbuh sikap saling pengertian dan tenggang rasa antara satu dengan yang lainnya. Adanya pengaruh yang harmonis antar guru, kerjasama antar guru akan mudah terjalin sehingga termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana Kondisi Lingkungan Kerja yang baik yaitu dengan menciptakan pengaruh interaksi antar guru yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga guru akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerja.

#### c. Faktor- faktor Kondisi Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi Kondisi Lingkungan Kerja antara lain<sup>46</sup>:

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

---

<sup>46</sup> Zulfahmi Septian Dwi Pangestu dan Mochammad Djudi Mukzan, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 43 No. 1 (2017) h. 158

- 2) Suhu udara. Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi guru akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerja para guru sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi.
- 3) Suara bising. Guru memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasidalam bekerja suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun dari kendaraan umum akan dapat mengganggu konsentrasi guru dalam bekerja.
- 4) Ruang gerak. Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar guru dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan guru tidak dapat bekerja dengan baik. karena itu, manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing guru.
- 5) Keamanan kerja. Keamanan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat guru tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas guru.

#### d. Indikator Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan indikator-indikator kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut<sup>47</sup> :

---

<sup>47</sup> Benny Setyadi et. al., “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 21 No. 1 (2015) h. 3

- 1) Penerangan.  
Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.
- 2) Keamanan kerja.  
Persentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
- 3) Kondisi Kerja.  
Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain
- 4) Pengaruh antara karyawan dan pimpinan.  
Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.
- 5) Penggunaan warna.  
Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

Kondisi Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang dapat memengaruhi kegiatan produksi, sehingga dapat memaksimalkan kinerja guru. Berikut indikator Kondisi Lingkungan Kerja yang baik pada tabel 2.2 dibawah ini:

Tabel 2.2 Indikator Kondisi Lingkungan Kerja yang baik

Kondisi Lingkungan Kerja Fisik	Pencahayaan
	Sirkulasi Udara
	Kebisingan
	Kebersihan
	Keamanan

Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik	Pengaruh Kepala Sekolah dengan Guru
	Pengaruh antar Guru

## B. Kerangka Berfikir

Motivasi merupakan yang terjadi pada situasi dan Kondisi Lingkungan Kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Motivasi kerja guru akan dapat terwujud bila guru dalam proses menciptakan Kondisi Lingkungan Kerja dapat melaksanakan dengan baik dan benar. Kondisi Lingkungan Kerja yang baik dapat menghasilkan motivasi kerja yang optimal. Sehingga terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung. Hal ini berarti semakin baik Kondisi Lingkungan Kerja yang diciptakan disekolah, maka semakin baik pula Motivasi Kerja guru di sekolah atau madrasah.

Adapun Indikator-indikator motivasi kerja:

1. Kerja keras
2. Tanggung Jawab
3. Dorongan untuk sukses
4. Umpan Balik
5. Peningkatan keterampilan
6. Mandiri dalam bekerja
7. Suka pada tantangan

Indikator-indikator kondisi lingkungan kerja:

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi Udara
3. Kebisingan
4. Kebersihan
5. Keamanan
6. Pengaruh Kepala Sekolah dengan guru
7. Pengaruh antar guru

Dengan demikian pengaruh positif dan signifikan Kondisi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, secara ringkas kerangka berfikir dari penelitian ini dapat dilihat melalui gambar berikut ini:

Gambar 2.3 Model Pengaruh Antara Variabel Penelitian



### C. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul, suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan maka hipotesis diterima. Berdasarkan kerangka berfikir yang diuraikan diatas maka dapat diajukan suatu hipotesis dalam penelitian ini adalah : “Terdapat Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Guru”. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah sementara, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis penelitian adalah:

Ho : “Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung”.

Ha : “Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung”.

Adapun kriteria pengujian adalah:

Ho ditolak jika  $F_k > F_t$ , Ho dalam hal ini  $H_1$  diterima

Ha diterima jika  $F_k < F_t$ , Ho dengan  $\alpha = 0,05$

## DAFTAR RUJUKAN

- Andriani, Mila Yumaroh dan Lili. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi, Scientific Journals of Economic Education 1,". Vol. 1 no. 1 (2017), h. 77.
- Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Ardiana, Titin Eka. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun". *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*. Vol. 17 no. 2 (2017), h. 18.
- Arikunto, Suharsimi. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara, 2006.
- B.Uno, Hamzah. *Teori Motivasi Dan Pengukuran Nya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Benny Setyadi et. al., "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Admistrasi Bisnis*, Vol. 21 No. 1 (2015) h. 3
- Budiyono, and Amirullah Haris. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.
- Dhea Perdana Coenraad, "Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai", *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 10 No. 1 (2016)
- Eros, Endy. "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Brebes Kabupaten Brebes Jawa Tengah". *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi*. Vol. 1 no. 1 (2014).
- Gomes, Fautisno Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi, 2003.
- Hafidhuddin, Didin, and Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam*

*Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2003.

Harefa, Darmawan. "Pengaruh Antara Motivasi Kerja Guru IPA Dan Displin Terhadap Prestasi Kerja". *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal : AKSARA*. Vol. 6 no. 3 (2020), h. 225.

Hugiono, and Poerwantana. *Pengantar Ilmu Sejarah Pengantar Ilmu Sejarah*. Jakarta: PT Bina Aksara, 2000.

Husaini, Usman. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Internasional Wiratama Indonesia)", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10 No. 2 (2008) h. 125

Indonesia, Departemen Agama Republik. *Al-Qur'an Terjemah*. Bandung: Diponegoro, 2000.

Karweti, Engkay. "Pengaruh Kemampuan Manajemen Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang". *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Vol. 11 no. 2 (2010), h. 78.

Lestary, Lyta, and Harmon. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*. Vol. 3 no. 2 (2017), h. 97.

Luma, Meiskyarti. "Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Guru Di Sdn Se Kecamatan Batudaa Kabupaten Gorontalo". *Jurnal Ilmiah IQRA'*. Vol. 10 no. 1 (2016), h. 39.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Aditama, 2011.

Mukhtar, Jazuli. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta". *Jurnal Disrupsi Bisnis*. Vol. 1 no. 3 (2018).



- Priatna Kesumah dan Dematria Pringgabayu, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta di Bandung", *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 15 No. 1 (2019), h. 79
- Rahayu, Sri. "Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama". *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 12 no. 1 (2017).
- Rahayuningsih, Sri. "Analisis Perbaikan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Beban Kerja Mental". *Jurnal Teknik Industri*. Vol. 15 no. 1 (2014), h. 80.
- Rahmawanti, Nela Pima et al. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8 no. 2 (2014), h. 2.
- Rasyid, Mhd. Andi, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan". *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3 no. 1 (2020), h. 62.
- Rayka Dantyo Prakoso et. al., "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia cabang Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 14 No. 2 (2014) h.7
- Risda Herawati Simarmata, "Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 2 No. 1 (2014) h. 4
- S, Sumartono. *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia, 2004.
- Sari, Fajar Maya. "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto". *Jurnal Ilmu Ekonomi &*

*Manajemen*. Vol. 9 no. 2 (2013), h. 139.

Sari, Pratiwi Indah. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 10 Muaro Jambi”. *EKLEKTIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*. Vol. 1 no. 1 (2018).

Sedermayanti. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju, 2009.

Setiawan. *Tata Letak Pabrik*. Yogyakarta: Andi, 2008.

Siagian, Tomy Sun, and Hazmana Khair. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 1 no. 1 (2018), h. 62.

Sihombing. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2004.

Sobar, Mulyono et al. “Hubungan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Smp Negeri Di Kota Tangerang”. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran*. Vol. 7 no. 1 (2020), h. 143.

Subagyo., P. Joko. *Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.

Sudijiono, Anas. *Pengantar Statistik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Terry, George R. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

Warna, Eka et al. “Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi Di Sma Negeri Se Kota Jambi”. *JMPIS*. Vol. 1 no. 2 (2020).

Yetri. *Manajemen Pendidikan Dalam Teori Dan Aplikasi*. Lampung: Fakta Pres, 2011.

Zulfahmi Septian Dwi Pangestu dan Mochammad Djudi Mukzan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 43 No. 1 (2017) h. 158

