PENGARUH MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DISEKOLAH DASAR KECAMATAN AIR HANGAT BARAT

TESIS

OLEH :

RAKSON. M

NIM. 230024007

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

PGORAM PASCA SARJANA
PGOGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) KERINCI
TAHUN 2026/1447

PENGARUH MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SEKOLAH DASAR KECAMATAN AIR HANGAT BARAT

TESIS

Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna
Memperolah Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

OLEH :

RAKSON. M

NIM. 230024007

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

PGORAM PASCA SARJANA
PGOGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
INTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) KERINCI
TAHUN 2026/1447

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RAKSON. M

NIM : 230024007

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Tesis dengan judul "Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat" adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Institut Agama Islam (IAIN) Kerinci maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali araham tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah karya saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat peyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Sungai Penuh, 03 Juni 2026

Sava vang menyatakan



RAKSON. M.

NIM. 230024007

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
PROGRAM PASCASARJANA
KERINCI Alamat : Jl. Depati Parbo, Tanjung Pauh Hilir, Kabupaten Kerinci- Jambi Telp (0748) 21065 Fax. (0748) 22114 Kode Pos 37112

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBAHAS

Tim pembahas pada seminar hasil tesis saudara:

Nama Mahasiswa	:	Rakson. M
NIM	:	230024007
Judul Tesis	:	Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat
Pembimbing I	:	Dr. Hasrinal, M.Pd
Pembimbing II	:	Dr. Novri Pahrizal. M. Pd

Menyatakan bahwa tesis yang bersangkutan telah diperbaiki dan dilengkapi sesuai dengan arahan dan permintaan Tim Pembahas. Selanjutnya tesis yang bersangkutan disetujui untuk *dimunaqasyahkan*.

Tim Pembahas :

1.	Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd	Ketua	1. .....
2.	Dr. H. Eka Putra, M. Pd	Anggota	2. .....
3.	Dr. Hasrinal, M. Pd	Anggota	3. .....

Pembimbing :

1.	Dr. Hasrinal, M.Pd	1.	.....
2.	Dr. Novri Pahrizal, M.Pd	2.	.....

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
PROGRAM PASCASARJANA
KERINCI Alamat : Jl. Depati Parbo, Tanjung Pauh Hilir, Kabupaten Kerinci- Jambi Telp (0748) 21065 Fax. (0748) 22114 Kode Pos 37112

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis dengan judul "Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Guru di Kecamatan Air Hangat Barat" yang di tulis oleh RAKSON. M, NIM 230024007, telah di perbaiki dan memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat di setujui dan diajukan untuk mengikuti **Sidang Munaqasah** pada Program Pasca Sarjana IAIN Kerinci.

Demikianlah untuk dimaklumi.

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Dr. Hasrinal, M.Pd	**DR. Novri Pahrizal, M.Pd**
NIP. 19680527 199803 1 001	**198110202006041005**

LEMBAR PERSETUJUAN AKHIR TESIS

Nama Mahasiswa : Rakson. M

NIM : 230024007

Judul Tesis : Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Hasrinal, M.Pd Pembimbing I		10/06/2026
Dr. Nofri Pahrizal, M.Pd Pembimbing II		9/06/2026

Direktur Program Pascasarjana

Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M,Pdi
NIP. 19670710 199401 2001

Ketua Program Studi MPI

Dr. Nofri Pahrizal, M, Pd
NIP. 19861112 201101 1007

K E R I N C I

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul "Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat " yang di tulis oleh RAKSON. M, NIM 230024007, ini telah di uji dan di pertahankan di depan sidang tim penguji pada tanggal 03 Juni 2026

1. Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd
   (Ketua Sidang)

2. Dr. H. Eka Putra, M.PdI
   (Penguji)

3. Dr. Widiya Yul, M.PdI
   (Penguji)

4. Dr. Hasrinal, M.Pd
   (Pembimbing)

5. Dr. Novri Pahrizal, M.Pd
   (Pembimbing)

Mengetahui :
Direktur PPs

Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.PdI
NIP. 19670710 199401 2001

PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI

Nama Mahasiswa : Rakson. M

NIM : 230024007

Judul Tesis : Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat

Komisi Penguji	Tanda Tangan
Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd Ketua Penguji	(.....)
Dr. H. Eka Putra, M.PdI Penguji	(.....)
Dr. Widiya Yul, M.PdI (Penguji)	(.....)
Dr. Hasrinal, M.Pd (Pembimbing)	(.....)
Dr. Novri Pahrizal, M.Pd (Pembimbing)	(.....)

PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS

MAGISTER PENDIDIKAN ISLAM

No.	Nama	Tanda Tangan
1.	Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd Ketua Penguji	(.....)
2.	Dr. H. Eka Putra, M.Pdf Penguji	(.....)
3.	Dr. Widiya Yul, M.PdI (Penguji)	(.....)
4.	Dr. Hasrinal, M.Pd (Pembimbing)	(.....)
5.	Dr. Novri Pahrizal, M.Pd (Pembimbing)	(.....)

Mahasiswa

Nama : Rakson. M

NIM : 230024007

Tanggal Ujian : 3 Juni 2026

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim…

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan ridha-Nya, kupersembahkan karya sederhana ini sebagai hasil dari doa, perjuangan, kesabaran, serta ikhtiar yang panjang dalam menempuh perjalanan pendidikan.

Kupersembahkan tesis ini kepada istriku tercinta dan anak-anakku tersayang, yang selalu menjadi sumber semangat, kekuatan, dan kebahagiaan dalam setiap langkah perjuanganku. Terima kasih atas cinta, doa, pengorbanan, kesabaran, serta dukungan yang tiada henti, sehingga penulis mampu menyelesaikan karya ini dengan penuh harapan dan keyakinan.

Setiap lelah dan perjuangan terasa lebih berarti karena kehadiran kalian yang senantiasa mengiringi perjalanan ini dengan kasih sayang dan ketulusan. Semoga karya ini menjadi bentuk tanggung jawab, kebanggaan, serta kebermanfaatan bagi keluarga, masyarakat, dan dunia pendidikan.

Akhirnya, semoga segala usaha dan pengorbanan yang telah dilalui menjadi amal ibadah dan memperoleh keberkahan dari Allah SWT, baik di dunia maupun di akhirat.

Aamiin Ya Rabbal 'Alamin.

MOTTO

وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانْصَبْ ﴿٧﴾

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

Artinya : "Apabila engkau telah selesai (dengan suatu kebajikan), teruslah bekerja keras (untuk kebajikan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmu berharaplah!." (Q.S. Al-Insyirah :7-8)

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلّٰهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِيْنَ أَمَّا بَعْدُ

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa, yang senantiasa memberikan bimbingan, lindungan dan petunjuk serta anugrah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada junjungan alam Nabi Muhammad Saw sebagai rasul terakhir yang diutus Allah Swt dengan membawa petunjuk dan pedoman bagi kehidupan umat manusia didunia dan akhirat, yaitu Agama Islam.

Tesis ini dengan judul: "Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat", itulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Megister Pendidikan (M.Pd) pada Program Studi manajemen pendidikkan islam Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Kerinci..

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan atas dukungan dan bantuan dari berbagai pihak yang secara langsung dan tidak langsung telah memberikan kontribusinya. Untuk itu, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci Bapak Dr. Jafar Ahmad**,** S.Ag., M.Si beserta Wakil Rektor I Bapak Dr. Faizin, S.Ag. M.Ag, Wakil Rektor II Prof. Dr. Ahmad Jamin, S.Ag. S.IP. M.Ag., dan Wakil Rektor III Bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag yang telah menyediakan berbagai fasilitas untuk kelancaran perkuliahan di IAIN Kerinci.
2. Direktur Program Studi Pascasarjana (S2) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci ibuk Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.PdI beserta wakil direktur Bapak Dr. Ahmad Zuhdi, M.A yang telah memberikan kemudahan dalam pelaksanaan perkuliahan.
3. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana (S2) IAIN Kerinci Bapak Dr. Novri Pahrizal, M.Pd Sekretaris Dr, Ronal Regen, SE,

M.Si yang telah memberikan bantuan dan arahan selama penulis menjalani perkuliahan.

4. Pembimbing Akademik Bapak Dr. Faizin, S.Ag, M.Ag, yang telah banyak memberi masukan kepada penulis dalam menyusun tesis ini.
5. Pembimbing I Bapak Dr. Hasrinal, M.Pd dan Pembimbing II Bapak Dr. Novri Pahrizal, M.Pd yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi kepada penulis untuk senantiasa gigih dan semangat menyelesaikan proposal tesis ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Program Pascasarjana (S2) yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan di IAIN Kerinci.
7. Karyawan dan Karyawati Program Pascasarjana (S2) IAIN Kerinci yang telah membantu melayani kebutuhan penulis dalam penelitian.
8. Kepala SD Negeri 117/ III Koto Datuk Bapak Syafrial Arif, S.Pd. M.Pd dan Kepala SD Negeri 220/III Pugu Ibu Arlenda Latif, S.Pd, M.Pd yang telah memberi izin penulis untuk mengadakan penelitian.
9. Rekan- Rekan Perjuangan yang telah memberi dorongan dan motivasi kepada peneliti

Akhirnya setiap kata dan langkah serta perbuatan selalu penulis iringi dengan doa, semoga penulisan tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. Aamiin ya Rabbal ‘Aalamiin.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Kerinci, April 2026

Penulis

RAKSON. M, S.Pd
NIM. 230024007

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

A. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	d	De
ذ	Żal	ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

ه	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Vokal

1. Vokal Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	a	a
ـِ	Kasrah	i	i
ـُ	Dammah	u	u

2. Vokal Rangkap

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...يْـَ	Fathah dan ya	ai	a dan u
...وْـَ	Fathah dan wau	au	a dan u

3. *Maddah*

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا...ـَ...ى	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
...ـِ...ى	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
...ـُ...و	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

4. Ta’ Marbutah

Transliterasi untuk ta’ marbutah ada dua, yaitu:

a. Ta’ marbutah hidup

Ta’ marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

b. Ta’ marbutah mati

Ta’ marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”. Kalau pada kata terakhir dengan ta’ marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta’ marbutah itu ditransliterasikan dengan “h”.

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

   Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

   Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

7. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBAHAS .....Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN AKHIR TESIS .....Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PENGESAHAN TESIS .....Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....Error! Bookmark not defined.
PERSETUJUAN KOMISI UJIAN TESIS.....Error! Bookmark not defined.
PERSEMBAHAN DAN MOTTO..... **iii**
KATA PENGANTAR..... **x**
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN ..... **xii**
DAFTAR ISI..... **xvi**
DAFTAR TABEL ..... **xix**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xx**
ABSTRAK ..... **xxi**
ABSTRACT ..... **xxii**
BAB I PENDAHULUAN..... **1**
A. Latar Belakang..... 1
B. Identifikasi Masalah 8
C. Batasan Masalah 8
D. Rumusan Masalah..... 9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... 10
F. Definisi Operasional 11
BAB II KAJIAN PUSTAKA..... **14**
A. Landasan Teori 14
1. Lingkungan Kerja 14
a. Definisi Lingkungan Kerja 14
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja..... 15
c. Teori Lingkungan Kerja 18

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

d.Indikator Lingkungan Kerja 19
2. Motivasi Kerja Guru 26
a. Pengertian Motivasi Kerja 26
b.Teori Motivasi Kerja 27
c. Indikator Motivasi 33
3. Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru 34
B. Penelitian Relevan 36
C. Kerangka Berpikir 40
D. Hipotesis 42
BAB III METODE PENELTIAN 43
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian 43
B. Lokasi Penelitian 44
C. Populasi dan Sample 44
D. Variabel Penelitian 46
E. Instrumen Pengumpulan Data 47
F. Teknik Analisis Data 56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 62
A. Hasil Penelitian 62
1. Deskripsi Data 62
2. Uji Prasyarat Analisis 67
3. Uji Hipotesis 70
B. Pembahasan 75
1. Manajemen Lingkungan Kerja Guru Di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026 75
2. Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026 78
3. Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026 81
BAB V PENUTUP 86

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

A. Kesimpulan 86
B. Saran 87
DAFTAR PUSTAKA 88
LAMPIRAN 91

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1	:	Populasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan……	43
Tabel 3.2	:	Penilain Skala Liker……...	46
Tabel 3.3	:	Kisi-Kisi Angket Manajemen Lingkungan Kerja……..	46
Tabel 3.4	:	Kisi-Kisi Angket Motivasi Kerja Guru……..	47
Tabel 3.5	:	Skor r tabel dan r hitung Hasil Uji Validitas Butir Item Variabel Manajemen Lingkungan Kerja……...	49
Tabel 3.6	:	Skor r tabel dan r hitung Hasil Uji Validitas Butir Item Variabel Motivasi Kerja Guru……..	50
Tabel 3.7	:	Interval Koefisien Derajat Realibilitas……...	52
Tael 3.8	:	Uji Reliabilitas Manajemen Lingkungan Kerja…….	52
Tabel 3.9	:	Uji Reliabilitas Motivasi Keja Guru……	53
Tabel 4.1	:	Deskripsi Frekuensi Dan Persentase (%)Manajemen Lingkungan Kerja……...	57
Tabel 4.2	:	Deskripsi Frekuensi Dan Persentase (%) Motivasi Kerja Guru….	58
Tabel 4.3	:	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test……..	60
Tabel 4.4	:	Hasil uji Linearitas…….	61
Tabel 4.5	:	Uji Regresi Linear Sederhana……...	63
Tabel 4.6	:	Hasil Uji Hipotesis (t) …….	64
Tabel 4.7	:	Hasil Uji F……..	65
Tabel 4.8	:	Tabel 4.8 Koefisien Determinasi (R2)……..	74

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

DAFTAR LAMPIRAN

			Halaman
Lampiran 1	:	Blueprint Kuesioner Variabel Manajemen Lingkungan Kerja…….....	89
Lampiran 2	:	Lembar Kuisioner Manajemen Lingkungan Kerja …….....	90
Lampiran 3	:	Blueprint Kuesioner Variabel Motivasi Kerja Guru ..…	92
Lampiran 4	:	Lembar Kuisioner Motivasi Kerja Guru …….....	93
Lampiran 5	:	Pengelompokan Item Pernyataan Variabel LingkunganKerja Guru……...	95
Lampiran 6	:	Pengelompokan Item Pernyataan Variabel Motivasi Kerja Guru…….……	96
Lampiran 7	:	Hasil Angket …….....	97
Lampiran 8	:	Hasil Uji Validitas…….……..	105
Lampiran 9	:	Hasil Uji Rebilitas…….....	111
Lampiran 10	:	Hasil Uji Normalitas……...	113
Lampiran 11	:	Hasil Uji Linearitas…….	114
Lampiran 12	:	Hasil Uji Hipotesis……..	115
Lampiran 13	:	Kuisioner Google Form……..……	117
Lampiran 14	:	Dokumentasi Penelitian……..……	119

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

ABSTRAK

M. Rakson. Tesis. 2026. Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat

kata Kunci: Manajemen Lingkungan, Motivasi Kerja Guru, Sekolah Dasar

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Gambaran manajemen lingkungan kerja guru di SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu; (2) Gambaran motivasi kerja guru di kedua sekolah tersebut; serta (3) Pengaruh manajemen lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang yang terdiri dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner) google form skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan bantuan program IBM SPSS 25. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) manajemen lingkungan kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026 berada pada kategori tinggi (100%); (2) motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026 berada pada kategori kuat (65,71%) dan kategori tinggi (34,29%); serta (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan manajemen lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,577 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,485 menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 48,5% terhadap motivasi kerja guru, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.]

Kata Kunci: Manajemen Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Guru, Sekolah Dasar

ABSTRACT

M. Rakson. Thesis. 2026. ***The Effect of Work Environment Management on Teachers' Work Motivation in Elementary Schools of Air Hangat Barat District***

Keywords: Work Environment Management, Teachers' Work Motivation, Elementary School

This study aims to determine: (1) the description of teachers' work environment management at SDN 117/III Koto Datuk and SDN 220/III Pugu; (2) the description of teachers' work motivation in both schools; and (3) the effect of work environment management on teachers' work motivation in elementary schools of Air Hangat Barat District in the 2025/2026 academic year.

This research is an associative quantitative study using a survey method. The population consisted of 35 individuals, including principals, teachers, and educational staff. The sampling technique used total sampling, so all members of the population were taken as research samples. Data collection was carried out using a Likert-scale questionnaire distributed via Google Forms, which had been tested for validity and reliability using IBM SPSS 25. The data analysis techniques included descriptive analysis, classical assumption tests, and simple linear regression analysis.

The results of the study show that: (1) the management of the work environment of teachers at Elementary Schools in West Air Hangat District in 2025/2026 is in the high category (100%); (2) the work motivation of teachers at Elementary Schools in West Air Hangat District in 2025/2026 is in the strong category (65.71%) and the high category (34.29%); and (3) there is a positive and significant influence of work environment management on teacher work motivation as indicated by the calculated t value of 5.577 with a significance of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) value of 0.485 indicates that work environment management contributes 48.5% to teacher work motivation, while the remaining 51.5% is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Work Environment Management, Teachers' Work Motivation, Elementary School.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa, di mana melalui pendidikan, generasi muda dipersiapkan untuk menghadapi berbagai tantangan kehidupan serta berperan aktif dalam memajukan masyarakat. Dalam proses pendidikan, peran guru sangatlah sentral, tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, pendidik, dan teladan bagi peserta didik dalam mengembangkan potensi akademik maupun karakter. Dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I pasal 1 ayat 1 yang berbunyi: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah” (Ulin & Mustofa, 2023).

Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kualitas dan semangat kerja para guru, di mana guru yang memiliki komitmen, profesionalisme, dan motivasi tinggi akan cenderung memberikan pembelajaran yang bermutu serta berdampak positif terhadap perkembangan siswa. Oleh karena itu, penting bagi setiap institusi pendidikan untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat mendukung kualitas pendidikan. (Yusuf et al., 2024).

Motivasi kerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam mendukung kualitas pendidikan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

(Kemendikbud, 2016), motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut, motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai kekuatan internal yang mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin besar pula kemungkinannya untuk menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas, sehingga berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan (Sitorus, 2020).

Motivasi kerja merupakan keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang untuk bekerja (Usman, 2022). Sedangkan menurut (H. E. Sutrisno, 2021) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong dan menggerakan dirinya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan keahliannya dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik individu maupun organisasi. Dalam meningkatkan motivasi kerja tentunya tidak lepas dari dorongan diri sendiri ataupun dari luar, salah satunya yaitu kepala sekolah atau pemimpin sebagai dorongan dari luar.

Motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses prilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga,

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Astuti et al., 2021). Sedangkan menurut Robbins mengemukakan bahwa motivasi adalah sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu (Triyono et al., 2023).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam perspektif Islam, bekerja tidak hanya dipandang sebagai aktivitas untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab moral kepada Allah Swt. Islam mengajarkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan mendapatkan penilaian dari Allah, Rasul-Nya, dan manusia.

Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Al-Qur'an At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan." (Q.S. At-Taubah:105)

Ayat tersebut memberikan pemahaman bahwa setiap individu dituntut untuk memiliki semangat, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam bekerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, seseorang akan

terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal, disiplin, dan penuh dedikasi demi mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Teori Dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, antara lain (1) faktor kepuasan merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi pekerja, antara lain prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Faktor kepuasan ini disebut sebagai motivasi intrinsik. (2) faktor ketidakpuasan yaitu faktor-faktor yang bukan menimbulkan kepuasan, tetapi bila ditingkatkan dapat mengurangi ketidakpuasan, antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan. Faktor ketidakpuasan ini disebut sebagai motivasi ekstrinsik (Munir, 2022).

Meskipun guru-guru di sekolah dasar Kecamatan Air Hangat Barat umumnya melaksanakan tugas dengan baik, observasi awal menunjukkan motivasi kerja belum sepenuhnya optimal. Contohnya, di 117/III Koto Datuk Air Hangat Barat, hanya 5 dari 10 guru aktif mengikuti pelatihan Kurikulum Merdeka, sedangkan sisanya cenderung pasif dan menggunakan metode pembelajaran lama. Partisipasi dalam rapat koordinasi dan evaluasi pembelajaran juga masih rendah. Temuan ini sejalan dengan penelitian Damayanti et al. (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja (Damayanti et al., 2022).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru adalah manajemen lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti fasilitas, kebisingan, dan kelengkapan peralatan, serta aspek non-fisik, seperti hubungan sosial antar guru dan komunikasi dengan pimpinan (Lubis, 2022). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif dapat meningkatkan semangat dan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya (Lubis, 2022).

Manajemen lingkungan kerja merupakan upaya yang dilakukan organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis, aman, dan kondusif sehingga dapat meningkatkan semangat serta kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik seperti fasilitas dan kebersihan tempat kerja, tetapi juga mencakup hubungan sosial, komunikasi, sikap kepemimpinan, dan kerja sama antarpegawai. Dalam perspektif Islam, lingkungan kerja yang harmonis sangat dianjurkan karena dapat menciptakan hubungan kerja yang saling menghargai dan mendukung tercapainya tujuan bersama. Hal tersebut sejalan dengan firman Allah Swt. dalam Surah Al-Qur'an Ali ‘Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيْظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوْا مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللهِ ۗ اِنَّ اللهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِيْنَ

Artinya : "Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu, maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang-orang yang bertawakal. (Q.S. Ali 'Imran: 159)

Ayat tersebut menunjukkan pentingnya sikap lemah lembut, komunikasi yang baik, musyawarah, dan hubungan interpersonal yang harmonis dalam suatu lingkungan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan penuh kerja sama, pegawai akan merasa dihargai sehingga dapat bekerja secara lebih efektif dan produktif.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan dapat merupakan salah satu cara lembaga pendidikan untuk dapat meningkatkan motivasi pekerja yang ada didalamnya, dalam kata lain guru. Guru juga akan lebih termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik jika didukung oleh lingkungan sekolah yang tercipta secara kondusif, Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga guru memiliki semangat bekerja dan meningkatkan motivasi kerja guru (Rahmawati et al., 2021).

Kecamatan Air Hangat Barat memiliki SD Negeri dan Swasata yang tersebar di beberapa desa, yaitu SDN 63/III Koto Tengah, SDN 84/III Desa Baru, SDN 108/III Koto Mudik, SDN 117/III Koto Datuk, SDN 178/III Koto Dua Baru, SDN 191/III Koto Cayo, SDN 192/III Air Panas, SDN 193/III Koto Mudik, SDN 220/III Pugu, dan SDS IT Nurul Qur’an.

Dari beberapa sekolah tersebut, penelitian ini difokuskan pada dua sekolah dasar negeri, yaitu SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Pemilihan kedua sekolah tersebut dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan jumlah guru yang cukup untuk kebutuhan penelitian serta adanya perbedaan kondisi lingkungan kerja di sekolah. Selain itu, berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa motivasi kerja guru di kedua sekolah tersebut belum sepenuhnya optimal, meskipun sekolah telah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kondisi ini terlihat dari masih adanya guru yang kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, kurang aktif dalam kegiatan sekolah, serta belum maksimal dalam menunjukkan inisiatif kerja.

Fenomena yang terjadi di dua sekolah dasar tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja guru sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang dikelola sekolah. Meskipun sekolah telah berupaya menciptakan manajemen lingkungan kerja yang optimal melalui penyediaan fasilitas yang memadai dan terciptanya komunikasi yang baik antar guru, motivasi kerja guru masih bervariasi. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat, komitmen, dan kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana manajemen lingkungan kerja memengaruhi motivasi kerja guru**,** sehingga hasilnya dapat menjadi masukan bagi pihak sekolah dalam merancang kebijakan yang efektif dan berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan dasar.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Berdasarkan uraian di atas, penulis merasa penting untuk melakukan penelitian dengan judul: "**Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Manajemen lingkungan kerja yang telah diupayakan oleh pihak sekolah belum sepenuhnya mampu meningkatkan motivasi kerja guru, meskipun fasilitas fisik dan sarana pendukung telah mengalami perbaikan.
2. Beberapa guru masih menunjukkan tingkat motivasi kerja yang rendah, seperti kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas, keterlambatan dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran, dan kurangnya inisiatif dalam kegiatan sekolah.
3. Lingkungan kerja nonfisik, seperti hubungan antar rekan kerja dan dukungan dari pimpinan sekolah, belum sepenuhnya menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong semangat kerja guru.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

C. Batasan Masalah

1. Objek Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada guru-guru yang mengajar di SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat. Pemilihan dua sekolah tersebut dilakukan secara sengaja dengan beberapa pertimbangan. Pertama, kedua sekolah memiliki jumlah guru yang cukup

sehingga sesuai dengan kebutuhan penelitian. Kedua, kedua sekolah memiliki kondisi lingkungan kerja yang berbeda, baik dari segi lingkungan fisik maupun hubungan kerja antar guru, sehingga dapat membantu peneliti melihat pengaruh manajemen lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru. Ketiga, kedua sekolah memberikan izin dan kemudahan kepada peneliti dalam proses pengumpulan data. Selain itu, keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya juga menjadi alasan penelitian difokuskan hanya pada dua sekolah tersebut agar penelitian dapat dilakukan dengan lebih efektif dan mendalam.

2. Variabel Penelitian

a) Variabel independen (X): *Manajemen Lingkungan Kerja*, yang dibatasi pada dua aspek utama, yaitu: Lingkungan kerja fisik (pencahayaan, kebersihan, kenyamanan, sarana prasarana) dan Lingkungan kerja non-fisik (hubungan antar rekan kerja, kepemimpinan, komunikasi, iklim organisasi).

b) Variabel dependen (Y): *Motivasi Kerja Guru*, yang dibatasi pada aspek dorongan berprestasi, tanggung jawab, dan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugas.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana manajemen lingkungan kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026?

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

2. Bagaimana motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026?
3. Apakah terdapat pengaruh manajemen lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026??

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

a) Untuk mengetahui bagaimana manajemen lingkungan kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026.

b) Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026.

c) Untuk mengetahui pengaruh manajemen lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026.

2) Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan, terutama yang berkaitan dengan hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan semangat kerja tenaga pendidik.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

b) Manfaat Praktis:

1) Bagi Kepala Sekolah

Memberikan gambaran tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

2) Bagi Guru

Menumbuhkan kesadaran akan peran lingkungan kerja terhadap kenyamanan dan semangat dalam menjalankan tugas sehari-hari.

3) Bagi Dinas Pendidikan

Sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan mutu kerja guru melalui perbaikan lingkungan kerja di sekolah dasar.

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi rujukan atau landasan awal dalam mengembangkan penelitian serupa di bidang manajemen pendidikan atau motivasi kerja.

F. Definisi Operasional

1. Lingkungan Kerja

Menurut Sartika & Khair (2022) Lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya Menurut Terry, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya menurut Cardoso Gomes (2003) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu,

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI K E R I N C I

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.

Menurut Ramdhona *et al* (2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar individu dalam melaksanakan tugasnya, baik berupa kondisi fisik, nonfisik, maupun interaksi sosial, yang dapat memengaruhi proses dan hasil kerja. Lingkungan kerja mencakup sarana prasarana, kekuatan eksternal maupun internal organisasi, serta pola interaksi antar individu di dalamnya. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik akan mendukung kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan produktivitas dan semangat kerja.

2. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru menurut Suryana & Fathurrohman (2012) adalah "dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana". Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Menurut Hamalik (2008) menegaskan bahwa, “motivasi sangat penting karena seseorang yang mempunyai motivasi akan lebih berhasil daripada seseorang yang tidak mempunyai motivasi”. Bekerja pun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja. Menurut Wahyudi (2015), “motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien”. Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien**.** Motivasi ini membuat guru lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana serta meningkatkan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sekolah.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut (Sartika & Khair, 2022) Lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selanjutnya Menurut Terry, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya menurut (Cardoso Gomes, 2003) 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. Menurut (Ramdhona et al., 2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang dan selalu berhungan langsung dengan pagawai untuk menunjang kinerja pegawainya yang berada disebuah kantor atau sekolah.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi evektivitas karyawan dalam bekerja diperusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau lay out tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspekaspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Menurut Siagian, Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu: (Siagian, 2023)

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjakan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh

2) Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Hubungan rekan kerja setingkat indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan

b) Hubungan atasan dengan karyawan hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing

c) Kerjasama antar karyawan kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaiakan pekerjaan mereka secara efektif dan efesien(Siagian, 2023).

Adapun menurut Sedarmayanti dalam Yeni Putri Sugena "secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

a) Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Putri, 2016).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

c. Teori Lingkungan Kerja

1) Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :
   a) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
   b) 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.
2) Menurut Sihombing (2004) lingkungan kerja adalah faktor- faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Berdasarkan teori-teori para ahli tentang lingkungan kerja dapat dikatan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kegiatan kerja seseorang.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

d. Indikator Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Fisik

Adapun beberapa indikator yang menjadi tolak ukur yang dapat mengkonfarmasi sesuatu dalam lingkungan kerja fisik yaitu (Afandi, 2018):

a) Pencahayaan

Ketika cahaya dipancarkan dengan cukup dan akurat, karyawan bekerja lebih cepat, membuat lebih sedikit kesalahan, dan bekerja lebih efisien dengan lebih sedikit ketegangan mata. Adapun ciri-ciri penerangan yang baik menurut Robbins adalah sebagai berikut: “Sinar cahaya yang cukup, sinarnya yang tidak berkilau dan menyilaukan, tidak terdapat kontras yang tajam, cahaya yang terang, distribusi cahaya yang merata, dan warna yang sesuai”.

b) Warna

Ruangan Warna ruangan adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, terutama warna mempengaruhi kondisi mental karyawan. Menggunakan warna yang tepat untuk dinding dan peralatan lain di dalam ruangan akan membantu karyawan bekerja dengan bahagia dan damai. Menurut Lasa “pemilihan warna yang sesuai untuk ruangan akan memberi kesan suasana yang menyenangkan dan menarik, secara tidak langsung dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja, dan mengurangi kelelahan”

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

c) Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Di dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara luas ruangan kerja dengan karyawan yaitu ruangan kerja yang sempit tetapi jumlah karyawan yang cukup banyak (Afandi, 2018).

d) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kebisingan perlu ditempatkan peralatan yang mengeluarkan suara keras seperti mesin tik, telepon, tempat parkir motor, dll di area khusus, agar tidak mengganggu karyawan lain yang sedang menjalankan tugas. Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah "terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga menggangu atau membahayakan Kesehatan". Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tesebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain.

e) Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

f) Bau-bauan yang ada di lingkungan kerja

g) Kebersihan Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu memperhatikan dan menjaga kebersihan di lingkungan kerja mereka. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih, pekerja akan merasa senang dan nyaman berada di tempat kerjanya (Afandi, 2018)

2) Lingkungan Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik memiliki indikator yang perlu diperhatikan untuk menunjang kinerja seseorang pada suatu organisasi yang mencakup hubungan antara pimpinan dan bawahan, hubungan antar guru, serta kerja sama antar guru (Siagian, 2023).

a) Hubungan Pimpinan dan Bawahan Seorang pemimpi dalam hal ni kepala madrasah harus senantiasa menjaga hubungan ang harmonis dengan para guru maupun dengan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerja guru/staf. Hubungan antara kepala madrasah dan para bawahan dapat berupa saling menghargai dan menghormati antar sesama manusia tanpa melihat posisi/kedudukan yang dipegang. Hubungan antara atasan dan bawahan mencakup : 1) Afeksi (Affect), 2) Loyalitas (Loyality), 3) Kontribusi (Contribution), 4) Respek terhadap profesi (Professional respect) (Mujtaba & Muldi, 2020).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

b) Hubungan antar Guru Hubungan antar guru yang dimaksud disini ialah antara guru dengan guru lainnya perlu terikat dengan harmonis dan penuh kekeluargaan, baik itu guru yang memiliki jabatan yang sama maupun guru yang berada di bawah. Jika hubungan antar guru dapat terjalin dengan baik tanpa adanya sekat antar mereka maka pekerjaan akan lebih ringan dan senang untuk diselesaikan sebab merasa bahwa orang yang bekerjasama memiliki kedekatan seperti keluarga. Penerapan hubungan antar guru dalam suatu lembaga atau instansi dapat diwujudkan melalui beberapa hal yakni 1) saling menghargai antar sesama, 2) Adanya loyalitas yang ditunjukkan oleh guru, 3) tumbuhnya kerjasama yang baik antar guru, 4) adanya keakraban antar guru (Tane, 2020).

c) Kerja Sama antar Guru Kerja sama yang terjalin antar guru di tempat kerja dapat mempengaruhi penyelesaian pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi ringan. Adapun indikator kerjasana antar guru yakni 1) Fokus pada tujuan, 2) Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, 3) Menjalin kerjasama sesama anggota tim, 4) Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas (Maria et al., 2021).

e. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Karena lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua kategori utama yang meliputinya, maka dari itu faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja juga dibagi menjadi dua kategori. Menurut Afandi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

1) Faktor-Faktor Lingkungan Fisik. Menurut Afandi faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:
   a) Perencanaan ruang kerja, termasuk tata letak dan penataan peralatan kerja yang tepat, kenyamanan, dan penampilan karyawan serta penempatan peralatan kerja dan kecukupan penempatan, sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan gaya kerja karyawan
   b) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan
   c) Kondisi lingkungan kerja, pencahayaan dan kebisingan berhubungan erat dengan kenyamanan pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan pencahayaan yang tepat berdampak besar pada kondisi kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya
   d) Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu di tempat kerja membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi kepada karyawan. Privasi adalah "kebebasan individu" dalam hal-hal yang mempengaruhi diri sendiri dan kelompok seseorang. Privasi visual mengacu pada kebebasan visual atau yang dilihat, sedangkan privasi akustik mengacu pada pendengaran (Afandi, 2018).
2) Faktor-Faktor Lingkungan Psikis. Menurut Afandi faktor lingkungan psikis merupakan sebagian hal yang menyangkut tentang hubungan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

sosial dan keorganisasian, faktor-faktor lingkungan psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Pekerjaan yang berlebihan, terlalu banyak pekerjaan dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang terbatas atau mendesak akan memberikan tekanan dan stress pada karyawan yang berujung pada hasil kerja yang kurang optimal
b) Sistem pengawasan yang tidak memadai, sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menyebabkan keluhan lain seperti ketidakstabilan kondisi dan kurangnya umpan balik kinerja
c) Frustasi, frustasi dapat mempengaruhi upaya pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, jika hal ini terus berlanjut maka akan menimbulkan ketidakpuasan serta frustasi bagi karyawan
d) Segala macam perubahan yang terjadi dalam pekerjaan, seperti perubahan isi pekerjaan, perubahan organisasi, dan perubahan lingkungan kerja seperti perubahan kepemimpinan organisasi, dapat mempengaruhi cara orang bekerja
e) Perselisihan antara individu dan kelompok, hal ini terjadi ketika kedua belah pihak memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat menimbulkan dampak negatif yaitu mudah terjadi konflik dalam komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positif adalah upaya positif untuk mengatasi konflik di tempat kerja, antara

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

lain: persaingan, masalah status, dan perbedaan interpersonal (Afandi, 2018).

f. Syarat Lingkungan Kerja yang Kondusif

Merencanakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan oleh perusahaan Menurut Anoraga, syarat lingkungan kerja yang kondusif adalah sebagai berikut:

1) Lingkungan kerja yang menyangkut fisik

a) Kondisi bangunan, termasuk tempat kerja yang nyaman di mana bangunan, gedung, atau kondisi tempat kerja yang menarik, memastikan kebebasan bergerak yang cukup untuk memungkinkan karyawan bekerja tanpa hambatan, dan mengkoordinasikan ventilasi yang baik sehingga karyawan leluasa bekerja.

b) Tersedianya fasilitas-fasilitas, seperti peralatan kerja yang cukup memadai, ruang kerja yang nyaman, tempat ibadah, tempat istirahat, dan sebagainya. Lokasi gedung dan tempat kerja dipilih secara strategis agar mudah diakses dari segala arah dengan kendaraan umum.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

2) Lingkungan kerja yang menyangkut psikis

a) Adanya perasaan aman dari karyawan dalam menjalankan tugasnya, hal ini meliputi rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul dalam pelaksanaan tugas, perlindungan dari tindakan sewenang-wenang, dan rasa aman dari segala macam celaan di antara karyawan

b) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal (antara bawahan dengan pimpinan) dan loyalitas yang bersifat horizontal (antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara karyawan dengan karyawan yang setingkat).

c) Ada rasa kepuasan di antara karyawan, kepuasan ini muncul ketika karyawan merasa bahwa kebutuhannya telah terpenuhi (Anoraga, 2010).

2. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Orang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. (Hamalik, 2008) menegaskan bahwa, "motivasi sangat penting karena seseorang yang mempunyai motivasi akan lebih berhasil daripada seseorang yang tidak mempunyai motivasi". Bekerja pun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja. Menurut (Wahyudi, 2015), "motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilaku, memberikan semangat kerja yang tinggi untuk memenuhi tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien". Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Motivasi kerja guru adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam diri maupun dari luar (Uno, 2010).

Motivasi kerja guru menurut (Suryana & Fathurrohman, 2012) adalah "dorongan bagi seorang guru untuk melakukan pekerjaan agar tercapai tujuan pekerjaan sesuai dengan rencana". Motivasi kerja guru merupakan dorongan untuk senantiasa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Motivasi kerja membuat guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai rencana dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan bagi seorang guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Teori Motivasi Kerja

1) Teori Hierarki Maslow Kebutuhan

Teori hierarki kebutuhan merupakan teori motivasi kerja yang dicetuskan oleh Abraham Maslow. Maslow dalam Bagas mengatakan, motivasi adalah sebuah dorongan yang terlahir dari dalam diri seseorang yang memiliki tujuan untuk mewujudkan kebutuhan manusiawi (Bagas, 2020). Maka teori hierarki kebutuhan menurut Maslow menunjukkan kebutuhan seseorang

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

yang harus dipenuhi agar termotivasi untuk bekerja. Menurut (Edy, 2016) antara kebutuhan dan motivasi memiliki hubungan dan kaitan yang kuat, dimana timbulnya motivasi dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu. Menurut Robins dalam (Duha, 2020), Maslow menuliskan bahwa manusia memiliki 5 tingkat kebutuhan yang meliputi :

a) Aktualisasi Diri
b) Harga Diri
c) Sosial
d) Rasa Aman
e) Fisik

Berikut adalah penjelasan dari gambar teori hirerarki kebutuhan Maslow diatas:

a) Menurut (Sari & Dwiarti, 2018), kebutuhan fisik merupakan hierarki kebutuhan manusia untuk dapat hidup yang meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur dan sebagainya. Kebutuhan ini menjadi kebutuhan paling dasar dan mendominasi manusia untuk melakukan suatu tindakan tertentu (Bagas, 2020). Seseorang termotivasi bekerja demi mendapatkan upah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya sehari-hari. Tanpa bekerja seseorang akan mengalami kesulitan mempertahankan kehidupannya. Maka kebutuhan fisik ini menjadi kebutuhan yang harus pertama kali terpenuhi agar memotivasi seseorang untuk bekerja.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

b) Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan keamanan fisik dan psikologi individu dalam kehidupan sehari-hari. Menurut Duha, kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional. Dalam dunia kerja, tempat kerja yang aman dan nyaman akan membuat seseorang merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu, adanya jenjang karir yang berguna bagi masa depan seseorang akan membuat seseorang untuk termotivasi mempertahankan pekerjaannya (Duha, 2020).

c) Menurut Muhibbin & Marfuatun (Muhibbin, 2020), kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan keinginan untuk diterima keberadaan dirinya dalam suatu lingkungan. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain (Sari & Dwiarti, 2018). Tempat kerja yang tidak memberikan ruang bagi para pekerjanya untuk saling berinteraksi akan membuat seorang pekerja merasa bosan dan merasa diasingkan. Oleh karena itu, adanya interaksi sosial antar pekerja dalam suatu organisasi dapat memotivasi seseorang untuk bekerja.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

d) Kebutuhan akan penghargaan adalah kebutuhan individu untuk diakui keberadaannya oleh pihak lain (Muhibbin, 2020). Kebutuhan ini meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai dan atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang (Sari & Dwiarti, 2018). Mendapatkan penghargaan adalah capaian yang membanggakan. Oleh karena itu,

seseorang akan termotivasi untuk berupaya melakukan suatu pekerjaan dengan baik agar mendapatkan penghargaan.

e) Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tertinggi dari individu sehingga menjadi kebutuhan yang paling sulit dilaksanakan (Yuliana, 2018). Menurut (Muhibbin, 2020), kebutuhan ini akan terpenuhi apabila individu mampu menggunakan semua potensi, bakat serta kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu kebutuhan ini akan menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.

2) Teori ERG Alderfer

Pada tahun 1969, Clayton Alderfer mempublikasikan artikel tentang kebutuhan manusia yang berjudul "An Empirical Test of a New Theory of Human Need". Teori tersebut merupakan Teori Alternatif terhadap Teori Hirarki Maslow. Teori ini mengemukan Tiga kebutuhan Manusia yaitu **:**

a) Kebutuhan Eksistensi yaitu kebutuhan akan pemenuhan faktor fisiologis dan Materialistis termasuk kebutuhan akan rasa aman
b) Kebutuhan Hubungan yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan dengan orang lain.
c) Kebutuhan Pertumbuhan yaitu kebutuhan atau keinginan untuk bertumbuh dan mencapai potensi diri secara maksmal

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

3) Teori Kebutuhan McClelland

Seorang Psikolog Amerika Serikat yang bernama David McClelland mengemukan hubungan antara kebutuhan pencapaian, afiliasi dan kekuasaan pada akhir 1940-an. Teori Kebutuhan McClelland diantaranya adalah :

a) Kebutuhan akan Pencapaian yaitu dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil
b) Kebutuhan akan Afiliasi yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
c) Kebutuhan akan kekuasaan yaitu hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab

4) Teori Motivator-Hygiene Herzberg

Frederick Herzberg adalah seorang Psikolog Amerika Serikat yang mengemukan Teori Motivator-Hygiene Herzberg. Teori tersebut didapat dari penelitian terhadap akuntan dan teknisi di area Pittsburgh, Amerika Serikat. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan dua faktor yang berbeda yaitu kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Teori Motivator- Hygiene Herzberg juga dikenal dengan Teori Dua Faktor.

a) Kepuasan bekerja yaitu faktor yang berkaitan dengan pengakuan, prestasi, tanggung jawab yang memberikan kepuasan positif. Faktor ini sering disebut juga dengan Faktor Motivator.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

b) Ketidakpuasan bekerja yaitu faktor yang berkaitan dengan gaji, keamanan bekerja dan lingkungan kerja yang seringkali memberikan ketidakpuasan. Faktor ini sering disebut dengan Faktor Hygiene.

3) Teori Harapan Vroom

Seorang professor Kanada yang bernama Victor Vroom pada tahun 1964 dalam bukunya yang berjudul "Work and Motivation" mengemukan sebuah Teori Motivasi yang beranggapan bahwa orang-orang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena menginginkan suatu hasil yang diharapkan. Teori tersebut kemudian dikenal dengan sebutan Teori Harapan atau Expectancy Theory. Terdapat 3 konsep Teori Harapan Vroom, yaitu :

a) Harapan yaitu kepercayaan seseorang bahwa suatu usaha akan menghasilkan kinerja tertentu. Instrumentally yaitu kepercayaan seseorang bahwa suatu kinerja akan mendapatkan hasil tertentu.
b) Valensi yaitu mengarah pada nilai positif dan negative yang dirujuk oleh orang-orang terhadap sebuah hasil.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Berdasarkan teori-teori para ahli tentang motivasi dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah dorongan dari dalam maupun luar seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan atau apapun yang dia inginkan

c. Indikator Motivasi

Dimensi dan indikator dari teori motivasi McCleland dalam mangkunegara (2015:97) yaitu :

1) Kebutuhan beprestasi (need for Achivement) yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses. Ciri-ciri inidividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, dan keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. Indikator (nAch) :
   a) Hasrat untuk mengungguli orang lain
   b) Hasrat untuk mencapai kesuksesan
   c) Keinginan untuk mendapatkan pujian
2) Kebutuhan Kekuasaan (need for Power) yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Indikator (nPow) :
   a) Hasrat untuk mempengaruhi orang lain
   b) Mendorong pencapaian prestasi
   c) Hasrat untuk mengajarkan dan mementor

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

3) Kebutuhan Afiliasi (need for Affiliation) yaitu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi. Indikator (nAff) :
   a) Jalinan kerjasama dengan orang lain
   b) Jalinan keakraban dan keramahan dengan orang lain
   c) Sikap kooperatif dan persahabatan dengan pihak lain.

3. Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru

Manajemen lingkungan kerja merupakan upaya sistematis dalam menciptakan dan mengatur kondisi tempat kerja yang mendukung kenyamanan, keamanan, dan produktivitas tenaga kerja, termasuk guru di lingkungan pendidikan. Lingkung an kerja yang dikelola dengan baik dapat menciptakan suasana kerja yang positif, mempererat hubungan antar rekan kerja, mengurangi tekanan psikologis, serta meningkatkan kepuasan kerja. Semua hal tersebut berperan besar dalam membentuk motivasi kerja individu (Afriansa et al., 2025).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Motivasi kerja guru merupakan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong guru untuk bekerja lebih giat, memiliki dedikasi tinggi, serta menunjukkan kinerja optimal dalam proses pembelajaran. Motivasi ini dapat tumbuh secara signifikan jika guru merasa dihargai, bekerja dalam lingkungan yang bersih, aman, harmonis, serta dilengkapi dengan fasilitas yang memadai .

Menurut Herzberg dalam Teori Dua Faktor (Herzberg's Two-Factor Theory), terdapat dua faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu:

a. Faktor motivator (motivator factors)**:** seperti penghargaan, pencapaian, tanggung jawab, dan perkembangan diri.
b. Faktor kebersihan (hygiene factors)**:** seperti kondisi kerja, gaji, keamanan kerja, dan hubungan interpersonal (Islam, 2020).

Lingkungan kerja termasuk dalam kategori hygiene factors, yang meskipun tidak selalu menjadi pendorong utama motivasi, namun sangat berpengaruh dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Jika lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, akan menurunkan semangat dan minat guru dalam menjalankan tugas, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya motivasi kerja.

Penelitian oleh Luhkita (2020) dan Marphudiok (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru. Dalam konteks sekolah, hal ini dapat berupa ruang kerja yang tertata, komunikasi efektif dengan kepala

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

sekolah, suasana kerja yang kondusif, dan dukungan fasilitas mengajar yang memadai.

Menurut Sutrino (2012), lingkungan kerja bukan hanya menyangkut aspek fisik seperti ruangan, pencahayaan, dan suhu, tetapi juga menyangkut aspek psikologis dan sosial seperti hubungan antar guru, interaksi dengan atasan, serta budaya kerja di sekolah. Ketika manajemen lingkungan kerja memperhatikan aspek-aspek ini, guru akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Lebih lanjut, Hasibuan (2006) menyatakan bahwa motivasi kerja timbul karena adanya rangsangan atau dorongan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk penghargaan, pengakuan, dan lingkungan yang mendukung. Hal ini sejalan dengan tujuan manajemen lingkungan kerja, yaitu menciptakan suasana kerja yang optimal untuk mendorong individu bekerja lebih baik.

B. Penelitian Relevan

1. **Andiek Yuswanda, Eko Samsul Hadi, dan Anis Mufarohah - Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) Jenjang Sekolah Dasar Di Kota Blitar (2023).**

   Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) di Sekolah Dasar Negeri se-Kota Blitar. Populasi penelitian berjumlah 43 GTT dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja GTT (signifikansi 0,00 < 0,05). Namun, kompensasi (signifikansi 0,428) dan lingkungan kerja (signifikansi 0,551) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Persamaan: Kedua penelitian ini sama-sama membahas faktor lingkungan kerja dan motivasi guru dalam konteks pendidikan. Baik penelitian Andiek Yuswanda dkk (2023) maupun penelitian ini (2025/2026) menyoroti pengaruh lingkungan kerja terhadap perilaku dan motivasi guru, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi semangat dan kinerja guru di sekolah dasar. Kedua penelitian juga menekankan pentingnya faktor-faktor psikologis, seperti motivasi, yang dapat memengaruhi kualitas pekerjaan guru.

Perbedaan: Perbedaan utama antara kedua penelitian terletak pada fokus variabel yang diteliti. Penelitian Andiek Yuswanda dkk (2023) lebih menekankan pada hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru, dengan hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, penelitian ini (2025/2026) fokus pada menganalisis bagaimana kondisi lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja guru di Kecamatan Air Hangat Barat, dengan pendekatan kualitatif dan observasional yang lebih mendalam terkait faktor lingkungan.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

2. **Ni Ketut Ayu Krismawati dan I.B. Surya Manuaba - Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru (2022).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan ex-post facto dengan populasi 48 guru PNS, dan sampel ditentukan melalui total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui regresi linier sederhana dan berganda. Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi signifikan sebesar 16,2%, motivasi kerja sebesar 30%, dan secara simultan kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 30,9% terhadap kepuasan kerja guru. Kesimpulannya, semakin baik lingkungan kerja dan motivasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja guru.

Persamaan: Baik penelitian ini maupun penelitian Anda (2025/2026) memiliki fokus pada hubungan antara faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja dan motivasi terhadap hasil yang berhubungan dengan guru. Keduanya mengkaji bagaimana faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan motivasi memengaruhi kinerja atau kepuasan kerja guru. Selain itu, kedua penelitian menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi guru dalam konteks pendidikan.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Perbedaan: Perbedaan utama terletak pada fokus dan metode penelitian. Penelitian ini mengukur kontribusi lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi linier untuk melihat pengaruh kedua variabel tersebut secara parsial maupun simultan. Sementara itu, penelitian ini lebih fokus pada analisis kualitatif yang mendalam, dengan observasi terhadap kondisi lingkungan kerja dan motivasi dalam konteks yang lebih lokal, yaitu di Kecamatan Air Hangat Barat, serta tujuannya lebih mengarah pada peningkatan motivasi kerja guru.

3. **Maratul Hasanah, M. Nasor - Mansur Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri (2023).**

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MI Assalam Al-Islami Musi Banyuasin. Metode yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki tiga peran utama: (1) sebagai pendorong semangat kerja melalui pendekatan keagamaan dan keteladanan, (2) sebagai pengarah melalui peran supervisi klinis dalam membina guru, dan (3) sebagai penggerak atau motivator yang membangun hubungan kepemimpinan yang bijaksana dan suportif. Keterlibatan kepala sekolah

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

dalam peran-peran ini secara signifikan memengaruhi motivasi kerja guru.

Persamaan: Kedua penelitian ini memiliki fokus yang sama, yaitu menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru. Keduanya juga menyoroti peran penting dari pihak yang berwenang, baik itu kepala sekolah maupun lingkungan kerja, dalam meningkatkan motivasi guru. Metode pengumpulan data melalui observasi dan wawancara digunakan dalam kedua penelitian untuk menggali informasi secara mendalam terkait motivasi dan kondisi lingkungan kerja.

Perbedaan: Perbedaan utama terletak pada objek penelitian dan fokusnya. Penelitian Maratul Hasanah dan M. Nasor (2023) menyoroti peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui pendekatan keagamaan, supervisi klinis, dan kepemimpinan yang bijaksana. Sedangkan penelitian ini lebih terfokus pada analisis lingkungan kerja dan faktor motivasi di luar peran kepala sekolah, dengan fokus utama pada kondisi fisik dan non-fisik lingkungan kerja yang memengaruhi motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini mengkaji pengaruh manajemen lingkungan kerja (X) terhadap motivasi kerja guru (Y) di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat. Manajemen lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan motivasi kerja guru.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan rasa nyaman, aman, dan semangat bagi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Aspek fisik lingkungan kerja meliputi kondisi ruang kelas, pencahayaan, ventilasi, kebersihan, serta ketersediaan fasilitas pendukung yang memadai. Sementara itu, aspek nonfisik mencakup hubungan antar rekan kerja, dukungan dari kepala sekolah, komunikasi yang efektif, dan iklim kerja yang harmonis. Apabila kedua aspek tersebut dikelola dengan baik, guru akan merasa dihargai, termotivasi, serta memiliki dorongan kuat untuk meningkatkan kinerja dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran.

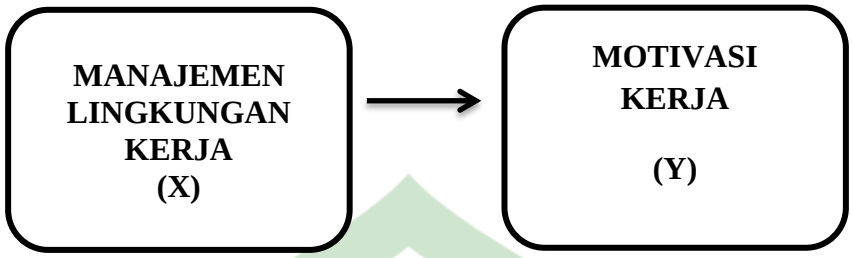
Sebaliknya, apabila manajemen lingkungan kerja tidak dikelola secara optimal seperti kondisi fisik yang kurang nyaman, hubungan kerja yang tidak harmonis, atau kurangnya dukungan pimpinan maka motivasi kerja guru dapat menurun. Hal ini dapat berpengaruh pada semangat, kedisiplinan, dan komitmen guru terhadap pekerjaannya.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Dengan demikian, penelitian ini berasumsi bahwa semakin baik manajemen lingkungan kerja di sekolah, maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner skala Likert 1–5. Manajemen lingkungan kerja diukur berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018) dan Siagian (2023), sedangkan motivasi kerja guru diukur berdasarkan teori Herzberg dan Maslow yang

mencakup faktor-faktor motivator dan kebutuhan dasar manusia. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y.



D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Utama (Hipotesis Penelitian)

   H_1: Terdapat pengaruh antara manajemen lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat.

2. Hipotesis Nol (Hipotesis Statistik)

   H_0: Tidak terdapat pengaruh antara manajemen lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat..

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

BAB III

METODE PENELTIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel, yaitu manajemen lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X) dan motivasi kerja guru sebagai variabel terikat (Y).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Metode survei digunakan karena data dikumpulkan dari sampel yang mewakili populasi melalui kuesioner, kemudian dianalisis secara statistik untuk menarik kesimpulan umum mengenai pengaruh manajemen lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh langsung variabel X terhadap variabel Y.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah SDN 117/III Koto Datuk, dan SDN 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat. Lokasi ini dipilih karena masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja, produktivitas, yang dipengaruhi manajemen lingkungan kerja

C. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Kecamatan Air Hangat Barat memiliki 10 Sekolah Dasar yaitu 9 SD Negeri dan 1 SD Swast Berdasarkan data awal yang diperoleh peneliti, beberapa sekolah memiliki jumlah guru dan tenaga kependidikan yang lebih sedikit dibandingkan sekolah tempat penelitian, Selain itu, terdapat beberapa sekolah yang memiliki keterbatasan akses data dan kondisi penelitian yang kurang mendukung.

Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada dua sekolah, yaitu SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu. Pemilihan kedua sekolah tersebut menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. SDN 117/III Koto Datuk memiliki 17 tenaga pendidik, sedangkan SDN 220/III Pugu memiliki 18

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

tenaga pendidik. Jumlah tersebut dinilai lebih memadai untuk memenuhi kebutuhan data penelitian. Selain itu, kedua sekolah memiliki kondisi lingkungan kerja yang berbeda serta memberikan kemudahan akses dan izin penelitian kepada peneliti. Berdasarkan observasi awal juga ditemukan bahwa motivasi kerja guru di kedua sekolah tersebut belum sepenuhnya optimal sehingga sesuai dengan fokus penelitian mengenai pengaruh manajemen lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru.

Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat, Kabupaten Kerinci dengan jumlah keseluruhan 35 orang.:

Tabel 3.1 : Populasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

No	Komponen	SDN 117/III Koto Datuk	SDN 220/III Pugu	Jumlah Total
1	Kepala Sekolah	1	1	2
2	Guru Kelas	7	7	12
3	Guru Pendidikan Agama	1	1	2
4	Guru PJOK	1	1	2
5	Guru Mata Pelajaran	7	8	15
2. S a	**Jumlah Keseluruhan**	**17**	**18**	**35**

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel digunakan untuk mewakili populasi dalam suatu penelitian.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan

pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini difokuskan pada dua sekolah dasar di Kecamatan Air Hangat Barat, yaitu SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu. Kedua sekolah tersebut dipilih karena memiliki jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memadai, kondisi lingkungan kerja yang berbeda, serta sesuai dengan fokus penelitian mengenai manajemen lingkungan kerja dan motivasi kerja guru.

Setelah kedua sekolah ditetapkan sebagai lokasi penelitian, seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di kedua sekolah tersebut dijadikan responden penelitian. Jumlah responden terdiri dari 17 orang dari SDN 117/III Koto Datuk dan 18 orang dari SDN 220/III Pugu, sehingga total sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Sampel tersebut terdiri dari kepala sekolah, guru kelas, guru mata pelajaran, guru agama, dan guru PJOK.

D. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel, yaitu variabel independen (X)**,** variabel dependen (Y):

1. Variabel X (Independen): Manajemen Lingkungan Kerja

Variabel ini merupakan variabel bebas yang diduga memengaruhi motivasi kerja guru. Manajemen lingkungan kerja mencakup bagaimana sekolah menciptakan kondisi kerja yang aman, nyaman, dan mendukung produktivitas guru. Indikator variabel ini mengacu pada teori lingkungan kerja oleh Afandi (2018) dan Siagian (2023), yaitu: Kondisi fisik

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

lingkungan kerja, Hubungan antar pegawai, Dukungan sarana dan prasarana, Aturan dan budaya kerja

2. Variabel Y (Dependen): Motivasi Kerja Guru

Variabel ini merupakan variabel terikat yang menjadi hasil atau efek dari variabel bebas. Motivasi kerja guru merujuk pada dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Indikator variabel ini mengacu pada Dimensi dan indikator dari teori motivasi McCleland dalammangkunegara (2015:97) yaitu : Kebutuhan beprestasi (need for Achivement), Kebutuhan Kekuasaan (nPow) dan Kebutuhan Afiliasi (nAff)

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen non-tes berupa angket (kuesioner) dengan skala Likert. Instrumen ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai variabel Manajemen Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru.

Instrumen penelitian disusun sendiri oleh peneliti dengan memodifikasi indikator-indikator yang berasal dari teori-teori yang relevan. Penyusunan instrumen diawali dengan mengidentifikasi dimensi dan indikator setiap variabel, kemudian mengembangkannya menjadi butir-butir pernyataan yang sesuai dengan tujuan penelitian dan karakteristik responden.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Instrumen variabel Manajemen Lingkungan Kerja dikembangkan berdasarkan teori Afandi (2018) dan Siagian (2023). Dimensi lingkungan kerja fisik mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018), sedangkan dimensi lingkungan kerja nonfisik mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Siagian (2023)

Sementara itu, instrumen variabel Motivasi Kerja Guru dikembangkan berdasarkan Teori Kebutuhan McClelland (Need Theory) yang dikutip oleh Mangkunegara (2015). Teori ini terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu kebutuhan berprestasi (need for achievement), kebutuhan kekuasaan (need for power), dan kebutuhan afiliasi (need for affiliation). Ketiga dimensi tersebut kemudian dijabarkan menjadi indikator dan dikembangkan menjadi butir-butir pernyataan sesuai dengan konteks penelitian.

Seluruh butir pernyataan dalam angket menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

Untuk memudahkan proses pengumpulan data, angket disebarkan secara daring melalui Google Form. Penggunaan Google Form dipilih karena praktis, efisien, dan memungkinkan data tersimpan secara otomatis dalam format digital sehingga memudahkan proses pengolahan dan analisis data.

K E R I N C I

1. Skala Pengukuran

Skala yang digunakan didalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Fadli & Ikawati, 2017).

Tabel 3.2 : Penilain Skala Likert

Alternatif Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
netral	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Tabel 3.3 : Kisi-Kisi Angket Manajemen Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Favorable	Unfavorable
Manajemen Lingkungan Kerja	**Lingkungan Fisik**	6	4
	- Pencahayaan	1	-
	- Warna Ruangan	1	-
	- Sirkulasi Udara	1	1
	- Kebisingan/Suara		1
	- Keamanan	1	-
	- Bau-bauan	-	1
	- Kebersihan	1	
	- Fasilitas dan Perawatan	1	1
	Lingkungan Non-Fisik	5	5
	Hubungan pimpinan & bawahan	2	1

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

	Hubungan antar guru	2	2
	Kerja sama antar guru	1	2
Total		**11**	**9**

Tabel 3.4 Kisi-Kisi Angket Motivasi Kerja Guru

Variabel	Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable
Motivasi Kerja	**Kebutuhan Berprestasi (nAch)**	Hasrat untuk mengungguli orang lain	1	1
		Hasrat untuk mencapai kesuksesan	2	1
		Keinginan untuk mendapatkan pujian	2	-
	Kebutuhan Kekuasaan (nPow)	Hasrat mempengaruhi orang lain	2	1
		Mendorong pencapaian orang lain	1	-
		Hasrat mengajarkan dan membimbing	2	1
	Kebutuhan Afiliasi (nAff)	Jalinan kerja sama dengan orang lain	2	1
		Keakraban dan keramahan dengan orang lain	2	1
Total			14	6

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

2. Uji Validitas

Penguji instrumen dalam suatu penelitian menjadikan hal yang sangat penting, melihat alat ukur sebagai bentuk tindakan dalam melihat valid tidaknya alat ukur tersebut. Sebuah tes dikatakan valid apabila mampu

mengukur apa yang hendak diukur. (Suharsimi Arikunto:168). Uji validitas juga merupakan ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien produk moment. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikolerasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien kolerasi tersebut positif, maka item tersebut valid sedangkan jika negatif maka item yang tersebut tidak valid akan dikeluarkan dari kusioner atau digunakan dengan pertanyaan perbaikan. (Sugiyono, 2011:121).

. Uji validitas digunakan rumus *korelasi Product Moment,* adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X2 - (\sum X)2)(n\sum Y2 - (\sum Y)2}}$$

Keterangan

n = Jumlah responden

X = Skor tiap item

Y = Skor seluruh item responden Uji coba

r_{xy} = Koefisien korelasi

Uji validitas dilakukan dengan memanfaatkan program SPSS (Statistical Product and Service Solution). Setelah menghitung rhitung, hal yang harus dilakukan adalah membandingkan rhitung dan rtabel dengan taraf signifikan 5%. Jika rhitung > rtabel berarti valid, sebaliknya jika rhitung < rtabel berarti tidak valid.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Tabel 3.5 Skor r tabel dan r hitung Hasil Uji Validitas Butir Item Variabel Manajemen Lingkungan Kerja

	Pernyataan	r-Hitung	Sig. (2-tailed)	r-Tabel	Keterangan
1	XP1	0,523	0,001	0,3338	Valid
2	XP2	0,662	0,000	0,3338	Valid
3	XP3_UNF	0,576	0,000	0,3338	Valid
4	XP4_UNF	0,529	0,001	0,3338	Valid
5	XP5	0,496	0,002	0,3338	Valid
6	XP6	0,575	0,000	0,3338	Valid
7	XP7_UNF	0,557	0,001	0,3338	Valid
8	XP8	0,716	0,000	0,3338	Valid
9	XP9_UNF	0,660	0,000	0,3338	Valid
10	XP10	0,426	0,011	0,3338	Valid
11	XP11	0,511	0,002	0,3338	Valid
12	XP12_UNF	0,723	0,000	0,3338	Valid
13	XP13	0,627	0,000	0,3338	Valid
14	XP14_UNF	0,500	0,002	0,3338	Valid
15	XP15	0,647	0,000	0,3338	Valid
16	XP16_UNF	0,412	0,014	0,3338	Valid
17	XP17	0,644	0,000	0,3338	Valid
18	XP18_UNF	0,588	0,000	0,3338	Valid
19	XP19	0,592	0,000	0,3338	Valid
20	XP20_UNF	0,710	0,000	0,3338	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel Manajemen Lingkungan Kerja**,** diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,3338 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden 35 orang. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (XP1 sampai XP20) memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel (r-hitung > 0,3338) serta nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Nilai r-hitung tertinggi terdapat pada item XP12_UNF sebesar 0,723 dan XP8 sebesar 0,716, sedangkan nilai terendah terdapat pada item XP16_UNF sebesar 0,412 dan XP10 sebesar 0,426. Meskipun demikian, seluruh nilai tersebut tetap berada di atas r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Manajemen Lingkungan Kerja dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 3.6 Skor r tabel dan r hitung Hasil Uji Validitas Butir Item Variabel Motivasi Kerja Guru

No	Item	r-Hitung	Sig. (2-tailed)	r-Tabel	Keterangan
1	YP1	0,638	0,000	0,3338	Valid
2	YP2	0,715	0,000	0,3338	Valid
3	YP3	0,678	0,000	0,3338	Valid
4	YP4	0,460	0,005	0,3338	Valid
5	YP5	0,650	0,000	0,3338	Valid
6	YP6_UNF	0,584	0,000	0,3338	Valid
7	YP7_UNF	0,584	0,000	0,3338	Valid
8	YP8	0,645	0,000	0,3338	Valid
9	YP9	0,380	0,024	0,3338	Valid
10	YP10	0,763	0,000	0,3338	Valid
11	YP11	0,643	0,000	0,3338	Valid
12	YP12	0,663	0,000	0,3338	Valid
13	YP13_UNF	0,647	0,000	0,3338	Valid
14	YP14_UNF	0,464	0,005	0,3338	Valid
15	YP15	0,630	0,000	0,3338	Valid
16	YP16	0,605	0,000	0,3338	Valid
17	YP17	0,620	0,000	0,3338	Valid
18	YP18	0,659	0,000	0,3338	Valid
19	YP19_UNF	0,494	0,003	0,3338	Valid
20	YP20_UNF	0,488	0,003	0,3338	Valid

Selanjutnya, hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja Guru juga menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan (YP1 sampai YP20) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel 0,3338 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Nilai r-hitung tertinggi terdapat pada item YP10 sebesar 0,763, sedangkan nilai terendah terdapat pada item YP9 sebesar 0,380. Walaupun nilai tersebut merupakan yang paling rendah, namun tetap melampaui nilai r-tabel sehingga memenuhi kriteria validitas. Dengan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

demikian, seluruh 20 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja Guru dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada kedua variabel telah memenuhi kriteria validitas, karena memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena itu, instrumen penelitian dinyatakan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya, yaitu uji reliabilitas dan pengujian hipotesis penelitian.

3. Uji Reliabitas

Uji Reabilitas ialah kemampuan kusioner memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal konsisten, yitu dilakukan dengan cara mencoba instrument sekali saja, lalu data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil dapat digunakan memprediksi reliabilitas instrument. Hasil penelitian yang reliable, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. (Sugiyono, 2011:121). Pengujian reliabilitas terhadap instrument dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach :

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1-\frac{\sum Si}{St}\right]$$

Keterangan

r11 = Nilai reliabilitas

∑ = Jumlah varian skor tiap-tiap item

St = Varian total

k = Jumlah item

Penelitian akan menggunakan bantuan program SPSS (statistical Product and Service Solution). Keputusannya dengan membandingkan rhitung dengan rtabel dengan ketentuan jika rhitung > rtabel berarti reliabel dan rhitung < rtabel berarti tidak reliabel. Sebagai tolak ukur untuk menginterpretasikan derajat reliabilitas. Sebagai tolak ukur untuk menginterprestasikan derajat reabilitas, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.7 Interval Koefisien Derajat Realibilitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-1,199	Sangat Rendahh
0,20-0,399	Rendah
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Tabel 3.7 menjelaskan bahwa jika hasil reliabilitas 0,00- 0,199 maka tingkat reliabilitas kategori sangat rendah, jika 0,20-0,399 maka tingkat reliabilitas kategori rendah, jika 0,40-0,599 maka tingkat reliabilitas kategori sedang, jika 0,60-0,799 maka tingkat reliabilitas kategori kuat dan jika 0,80-1,000 maka tingkat reliabilitas kategori sangat kuat. Untuk dapat mengetahui nilai cronbach's alpha maka dilihat hasil dari output SPSS seri 25 pada tabel 3.8 dan 3.9 di bawah ini:

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Tael 3.8 Uji Reliabilitas Manajemen Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	20

Hasil Cronbach’s Alpha pada tabel menunjukkan nilai **0,874** untuk 20 item yang diuji. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat kuat,

karena nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 dianggap telah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen tersebut dinyatakan konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Motivasi Keja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.900	20

Hasil Cronbach's Alpha pada tabel menunjukkan nilai **0,900** untuk 20 item yang diuji. Nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat kuat, karena nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70 dianggap telah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam instrumen tersebut dinyatakan sangat konsisten dan dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memproses dan menganalisis data yang telah terkumpul, sehingga analisis data yang digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah diinterpretasikan yang kemudian diolah dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai pendekatan. penelitian. Analisis data bertujuan untuk mendapatkan informasi yang relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan hasilnya digunakan untuk memecahkan suatu masalah.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang merupakan suatu bentuk analisis yang diperuntukkan bagi data yang besar dan dikelompokkan ke dalam kategori-kategori yang berwujud angka-angka. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan komputer melalui program IBM SPSS 25 for windows.

1. Analisis Data Deskriptif

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diujikan.

Rumus yang digunakan yaitu :

$$\mathbf{P = \frac{f}{n} x\ 100}$$

Keterangan :
P = Tingkat Persentase Jawaban
F = Frekuensi Jawaban
N = Jumlah Sampel

Analisis dilakukan melalui langkah sebagai berikut :

2. Penguji persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi penyebaran variabel. Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Asymp. Sig. Pada uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Model regresi yang baik yaitu distribusi data normal atau mendekati normal. Pedoman yang digunakan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

untuk melihat normal tidaknya sebaran adalah jika signifikansi > 0,05 maka data dikatakan normal, sedangkan signifikansi jika < 0,05 maka dikatakan tidak normal (Sugiyono, 2019).

3. Penguji Hipotesis Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Katemba & Djoh (2017) : "Regresi linear sederhana adalah metode statistic yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antar variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y)" Persamaan umum regresi linear sederhana adalah :

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan

Y = Subjek dalam Variabel dependen yang diprediksikan

α = Harga Y bila X = 0 (harga kontan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghaozali, 2018:179) uji parsial (t pest) digunakan untuk mengetahui pengetahuan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

tingkat signifikan 0,05. Dengan tingkat signifikan 5% maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1) Bila nilai signifikan < 0,05 dan t hitung > t tabel, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2) Bila nilai signifikansi > 0,05 dan t hitung < t tabel, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghaozali, 2018:179) uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau joint mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan atau tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian terdapat tingkat signifikasi kurang dari 0,05 atau F hitung dinyatakan lebih besar daripada F tabel maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Bila nilai probabilitas signifikansi < 0,05 dan F hitung > F tabel, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2) Bila nilai probabilitas signifikansi > 0,05 dan F hitung < F tabel, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

d. Kofesien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Menurut Ghozali (2018), koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 sampai dengan 1. Semakin besar nilai R^2, maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai R^2, maka semakin kecil kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien Determinasi

KD :Besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen

Kriteria interpretasi koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai R^2 mendekati 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

2. Jika nilai R^2 mendekati 1, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat.

Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi Manajemen Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru. Nilai R^2 yang diperoleh akan menunjukkan persentase pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat tujuan untuk mengetahui *"Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat0"* Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif karena bertujuan untuk mengukur pengaruh antara variabel Manajemen Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru. Instrumen penelitian disusun oleh peneliti untuk mengumpulkan data dari responden yang kemudian diolah guna mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut secara statistik.

1. Deskripsi Data

a. Deskripsi Data Manajemen Lingkungan Kerja

Hasil pengumpulan dan analisis data instrumen Manajemen Lingkungan Kerjadiperoleh dari responden penelitian sebanyak 35 guru, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Tabel 4.1 Deskripsi Frekuensi Dan Persentase (%)Manajemen Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Rendah	20 – 46	0	0,00
Sedang	47 – 73	0	0,00
Tinggi	74 – 100	35	100
Jumlah		**35**	**100**

Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh responden berada pada kategori **Tinggi (100%)**. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat variabel yang

diukur pada kelompok responden ini berada pada kategori tinggi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa variabel Manajemen Lingkungan Kerja berada pada kategori tinggi, karena seluruh responden (100%) memperoleh skor dalam rentang 74–100. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi manajemen lingkungan kerja pada responden penelitian telah berjalan dengan sangat baik, baik dari aspek lingkungan fisik maupun nonfisik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap manajemen lingkungan kerja di tempat penelitian tergolong positif dan berada pada tingkat yang optimal.

Tabel 4.2 Deskripsi Frekuensi dan Persentase (%) Lingkungan Fisik

Kategori	Interval Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Rendah	10 – 23	0	0,00
Sedang	24 – 37	4	11,43
Tinggi	38 – 50	31	88,57
Jumlah		**35**	**100**

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa kategori lingkungan fisik berada pada kategori tinggi. Dari 35 responden, sebanyak 31 orang atau 88,57% berada pada kategori tinggi, sedangkan 4 orang atau 11,43% berada pada kategori sedang, dan tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik sekolah, seperti pencahayaan, warna ruangan, sirkulasi udara, keamanan, kebersihan, serta fasilitas dan perawatan sudah tergolong baik dan mendukung kenyamanan kerja

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Tabel 4.3 Deskripsi Frekuensi dan Persentase (%) Lingkungan Non-Fisik

Kategori	Interval Skor	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Rendah	10 – 23	0	0,00
Sedang	24 – 37	0	0,00
Tinggi	38 – 50	35	100
Jumlah		**35**	**100**

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa seluruh responden menilai lingkungan non-fisik berada pada kategori tinggi. Sebanyak 35 responden atau 100% berada pada kategori tinggi, sedangkan tidak ada responden yang berada pada kategori sedang maupun rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara pimpinan dan bawahan, hubungan antar guru, serta kerja sama antar guru di sekolah telah terjalin dengan baik sehingga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif.

b. Deskripsi Data Motivasi Kerja Guru

Tabel 4.4 Deskripsi Frekuensi Dan Persentase (%) Motivasi Kerja Guru

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	20 – 46	0	0%
Sedang	47 – 73	1	2,86%
Tinggi	74 – 100	34	97,14%
Jumlah		**35**	**100%**

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel distribusi frekuensi, sebagian besar responden berada pada kategori tinggi, yaitu sebanyak 34 orang (97,14%), sedangkan 1 orang (2,86%) berada pada kategori sedang, dan tidak terdapat responden pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum variabel yang diukur berada pada kategori tinggi.

Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru secara keseluruhan tergolong tinggi. Mayoritas guru telah memiliki dorongan kerja, tanggung jawab, dan semangat yang sangat baik dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Meskipun masih terdapat sebagian kecil responden yang berada pada kategori sedang, persentase yang sangat dominan pada kategori tinggi menunjukkan bahwa motivasi kerja guru telah berkembang secara optimal serta mencerminkan komitmen yang kuat dalam menjalankan peran dan tanggung jawab sebagai pendidik.

Tabel 4.5 Deskripsi Frekuensi dan Persentase (%) Kebutuhan Berprestasi (nAch)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	7 – 16	0	0%
Sedang	17 – 26	7	20,00%
Tinggi	27 – 35	28	80,00%
Jumlah		**35**	**100%**

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa kebutuhan berprestasi (nAch) guru sebagian besar berada pada kategori tinggi. Sebanyak 28 responden atau 80,00% berada pada kategori tinggi, sedangkan 7 responden atau 20,00% berada pada kategori sedang, dan tidak ada responden yang berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki dorongan yang tinggi untuk mencapai keberhasilan, unggul dalam pekerjaan, dan memperoleh penghargaan atas prestasi yang dicapai.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Tabel 4.6 Deskripsi Frekuensi dan Persentase (%) Kebutuhan Kekuasaan (nPow)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	7 – 16	0	0%
Sedang	17 – 26	1	2,86%
Tinggi	27 – 35	34	97,14%
Jumlah		**35**	**100%**

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa kebutuhan kekuasaan (nPow) guru berada pada kategori tinggi. Sebanyak 34 responden atau 97,14% berada pada kategori tinggi dan hanya 1 responden atau 2,86% berada pada kategori sedang. Tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan yang baik dalam mempengaruhi, membimbing, serta mendorong pencapaian orang lain di lingkungan kerja.

Tabel 4.5 Deskripsi Frekuensi dan Persentase (%) Kebutuhan Afiliasi (nAff)

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	6 – 14	0	0%
Sedang	15 – 22	3	8,57%
Tinggi	23 – 30	32	91,43%
Jumlah		**35**	**100%**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa kebutuhan afiliasi (nAff) guru berada pada kategori tinggi. Sebanyak 32 responden atau 91,43% berada pada kategori tinggi, sedangkan 3 responden atau 8,57% berada pada kategori sedang, dan tidak ada responden yang berada pada kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa guru memiliki hubungan sosial yang baik, mampu bekerja sama, serta menjalin keakraban dan komunikasi yang harmonis dengan rekan kerja.

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Analisis normalitas data dilakukan untuk menentukan apakah data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Pengujian ini sangat penting sebagai syarat dalam analisis statistik parametrik (regresi linear). Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan terhadap nilai residual dari model regresi pengaruh manajemen lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru.

Metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan pedoman yang diungkapkan oleh Widiyanto (2013), pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan koefisien *Asymp. Sig. (P-value)* dengan taraf signifikansi 0,05: Jika nilai Sig. > 0,05, maka data berdistribusi normal, Jika nilai Sig. < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Adapun hasil uji normalitas menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Tabel 4.3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.36605646
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.078
	Negative	-.132
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap 35 responden, diperoleh nilai rata-rata (mean) residual sebesar 0,000 dengan standar deviasi sebesar 5,366. Nilai perbedaan ekstrem absolut (Most Extreme Differences) sebesar 0,132, dengan perbedaan positif sebesar 0,078 dan perbedaan negatif sebesar -0,132. Nilai statistik uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,132 dengan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,130. Karena nilai signifikansi 0,130 lebih besar dari 0,05 (0,130 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Uji ini penting dilakukan sebagai salah satu prasyarat dalam analisis korelasi dan regresi linear, karena analisis regresi hanya dapat digunakan apabila hubungan antara kedua variabel menunjukkan pola garis lurus (linear). Menurut Widana dan Muliani (2020), uji linearitas digunakan untuk memastikan apakah hubungan antara dua variabel penelitian memiliki pola hubungan linear secara signifikan sehingga layak dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) pada output SPSS, khususnya pada bagian Linearity dan Deviation from Linearity. Jika nilai signifikansi pada Linearity lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05) maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dinyatakan linear. Sementara itu, jika nilai signifikansi pada Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari hubungan linear.

Tabel 4.4 Hasil uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI KERJA GURU (Y) * MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA (X)	Between Groups	(Combined)	1587.719	18	88.207	4.492	.002
		Linearity	922.871	1	922.871	47.000	.000
		Deviation from Linearity	664.848	17	39.109	1.992	.088
	Within Groups		314.167	16	19.635		
	Total		1901.886	34			

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel Manajemen Lingkungan Kerja (X) dan Motivasi Kerja Guru (Y), diperoleh nilai signifikansi pada bagian *Linearity* sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (0,000 < 0,05), yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Selanjutnya, pada bagian *Deviation from Linearity* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,088. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (0,088 > 0,05), maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari bentuk hubungan linear. Hal ini

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

berarti hubungan antara Manajemen Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru mengikuti pola garis lurus dan tidak menyimpang secara signifikan. Selain itu, nilai signifikansi pada bagian *Between Groups (Combined)* sebesar 0,002 (< 0,05) menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut juga signifikan secara statistik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Manajemen Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru bersifat linear dan signifikan. Oleh karena itu, asumsi linearitas dalam analisis regresi telah terpenuhi dan analisis dapat dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian prasyarat analisis, variabel penelitian ini dinyatakan memenuhi kriteria untuk dianalisis menggunakan teknik regresi sederhana. Oleh karena itu, langkah selanjutnya adalah melaksanakan pengujian hipotesis penelitian

Adapun bunyi hipotesis kedua yang akan dijawab dalam penelitian ini dapat dinyatakan dalam bentuk kalimat berikut:

H_1: Terdapat pengaruh antara manajemen lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat.

H_0: Tidak terdapat pengaruh antara manajemen lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat.

Pengujian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS, dan hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut :

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.5 Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	922.871	1	922.871	31.108	.000[b]
	Residual	979.015	33	29.667		
	Total	1901.886	34			
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA GURU (Y)						
b. Predictors: (Constant), MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA (X)						

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana antara variabel Manajemen Lingkungan Kerja (X) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y), diperoleh nilai F hitung sebesar 31,108 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan (α = 0,05), sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Manajemen Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru.

Ditinjau dari nilai Sum of Squares, variasi Motivasi Kerja Guru yang dapat dijelaskan oleh variabel Manajemen Lingkungan Kerja (Regression) sebesar 922,871, sedangkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model (Residual) sebesar 979,015, dengan total variasi keseluruhan sebesar 1.901,886. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian perubahan Motivasi Kerja Guru dapat dijelaskan oleh Manajemen Lingkungan Kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

Kerja Guru, sehingga hipotesis penelitian diterima dan analisis dapat dilanjutkan pada pengujian koefisien regresi (uji t) serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan.

b. Uji Hipotesis (t)

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis (t)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.410	10.555		2.502	.017
	MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA (X)	.675	.121	.697	5.577	.000
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA GURU (Y)						

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.6 (Coefficients), diperoleh nilai koefisien regresi variabel Manajemen Lingkungan Kerja sebesar 0,675 dengan nilai t hitung sebesar 5,577 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Manajemen Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi bersifat searah. Artinya, setiap peningkatan kualitas Manajemen Lingkungan Kerja akan diikuti oleh peningkatan Motivasi Kerja Guru. Sebaliknya, apabila Manajemen Lingkungan Kerja mengalami penurunan, maka Motivasi Kerja Guru juga cenderung menurun.

Selain itu, nilai Beta sebesar 0,697 menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan tergolong kuat.

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru dinyatakan diterima.

c. Uji F

Tabel 4.7 Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	922.871	1	922.871	31.108	.000[b]
	Residual	979.015	33	29.667		
	Total	1901.886	34			
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA GURU (Y)						
b. Predictors: (Constant), MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA (X)						

Berdasarkan hasil analisis pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 31,108 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Manajemen Lingkungan Kerja secara simultan dalam model regresi memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru. Dengan kata lain, model yang dibangun dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel. Nilai Sum of Squares pada bagian Regression sebesar 922,871 menunjukkan bahwa variasi Motivasi Kerja Guru yang dapat dijelaskan oleh variabel Manajemen Lingkungan Kerja cukup besar. Sementara itu, nilai Residual sebesar 979,015 menunjukkan

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

adanya variasi lain yang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel yang diteliti.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa Manajemen Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dinyatakan diterima.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.8 Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697[a]	.485	.470	5.447
a. Predictors: (Constant), MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA (X)				
b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA GURU (Y)				

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang ditunjukkan pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,697. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Manajemen Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Guru berada pada kategori kuat dan positif.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Selanjutnya, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,485. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Manajemen Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Motivasi Kerja Guru sebesar 48,5%, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,470 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah sampel dan jumlah variabel dalam model, kontribusi Manajemen Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru adalah sebesar 47,0%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Lingkungan Kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan Motivasi Kerja Guru.

B. Pembahasan

1. Manajemen Lingkungan Kerja Guru Di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 35 guru di SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026, seluruh responden (100%) berada pada kategori tinggi dalam variabel Manajemen Lingkungan Kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja di kedua sekolah tersebut telah berjalan dengan sangat baik, baik dari aspek fisik maupun nonfisik.

Secara teoritis, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja mencakup dua aspek utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi pencahayaan, warna ruangan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, dan fasilitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan hubungan sosial di tempat kerja, seperti hubungan antara pimpinan dan bawahan serta hubungan antar rekan kerja.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada aspek lingkungan kerja fisik, kondisi ruang kerja guru di SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu dinilai nyaman, aman, bersih, serta memiliki fasilitas yang memadai. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan rasa nyaman dan meningkatkan semangat kerja pegawai. Pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, serta kebersihan lingkungan sekolah merupakan faktor yang dapat mendukung efektivitas dan konsentrasi guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Pada aspek lingkungan kerja nonfisik, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kepala sekolah dan guru berjalan secara harmonis, serta terdapat kerja sama yang baik antar guru. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Siagian (2023) yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan merupakan faktor penting dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Lingkungan kerja nonfisik yang positif akan mendorong rasa memiliki, kerja sama tim, serta komitmen terhadap tujuan organisasi sekolah.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Dalam perspektif Islam, manajemen lingkungan kerja juga menekankan pentingnya hubungan yang harmonis, sikap lemah lembut, dan komunikasi yang baik dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt. dalam QS. Ali Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيْظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوْا مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللهِ ۗ اِنَّ اللهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِيْنَ

Artinya : "Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu, maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang-orang yang bertawakal. (Q.S. Ali 'Imran: 159)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa sikap lemah lembut, musyawarah, dan hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota organisasi akan menciptakan suasana yang nyaman dan harmonis. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang mampu membangun komunikasi yang baik dengan guru serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis akan membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi tersebut tampak pada SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu, di mana hubungan sosial antar warga sekolah berjalan dengan baik sehingga mendukung kenyamanan dan profesionalitas guru dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian, temuan penelitian ini memperkuat teori para ahli bahwa manajemen lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun nonfisik, akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kondisi yang terjadi di SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja telah dilaksanakan secara optimal, sehingga

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

mendukung kenyamanan, profesionalitas, serta kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Secara keseluruhan, Manajemen Lingkungan Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026 berada pada kategori tinggi dan sesuai dengan konsep teoritis yang dikemukakan para ahli, sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja di kedua sekolah tersebut telah dikelola secara efektif dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

2. Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap 35 responden yang terdiri dari kepala sekolah, guru kelas, guru bidang studi, tenaga administrasi, pustakawan, dan penjaga sekolah di SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026, diperoleh bahwa mayoritas motivasi kerja guru berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 23 orang (65,71%), sedangkan 12 orang (34,29%) berada pada kategori tinggi, dan tidak terdapat responden pada kategori rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja guru berada pada tingkat yang cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Jika dianalisis berdasarkan teori Abraham Maslow (1943) tentang Hierarki Kebutuhan, tidak adanya responden pada kategori rendah mengindikasikan bahwa kebutuhan dasar guru seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan kebutuhan sosial relatif telah terpenuhi di kedua sekolah tersebut. Dominasi kategori sedang menunjukkan bahwa sebagian besar guru kemungkinan telah mencapai tahap kebutuhan sosial dan sebagian kebutuhan

penghargaan, namun belum sepenuhnya mencapai tingkat aktualisasi diri, yaitu kondisi di mana guru merasa sepenuhnya berkembang, berprestasi maksimal, dan memperoleh pengakuan profesional secara optimal.

Sejalan dengan itu, Clayton Alderfer (1969) melalui Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) menyatakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan. Dalam konteks SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu, kebutuhan eksistensi (keamanan kerja dan kondisi kerja) serta kebutuhan hubungan (relasi antar guru dan pimpinan) tampaknya telah terpenuhi dengan baik, tercermin dari tidak adanya kategori rendah. Namun kebutuhan pertumbuhan (growth), seperti peluang pengembangan profesional, promosi, dan peningkatan kompetensi, kemungkinan masih perlu diperkuat agar lebih banyak guru mencapai kategori motivasi tinggi.

Menurut David McClelland (1961), motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan akan pencapaian (need for achievement), afiliasi (need for affiliation), dan kekuasaan (need for power). Guru yang berada pada kategori tinggi (34,29%) dapat diasumsikan memiliki kebutuhan berprestasi yang kuat, ditandai dengan semangat mencapai target pembelajaran, keinginan meningkatkan kualitas kerja, serta inisiatif dalam menjalankan tugas. Sementara itu, guru pada kategori sedang kemungkinan memiliki kebutuhan afiliasi yang cukup baiknseperti keinginan bekerja sama dan menjaga hubungan harmonis namun dorongan berprestasi dan dorongan untuk memimpin belum sepenuhnya dominan.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Selanjutnya, Frederick Herzberg (1959) dalam Teori Dua Faktor membedakan antara faktor hygiene dan faktor motivator. Tidak ditemukannya kategori rendah menunjukkan bahwa faktor hygiene seperti kondisi kerja, keamanan, dan hubungan kerja di kedua sekolah relatif telah terpenuhi. Akan tetapi, untuk meningkatkan proporsi guru pada kategori tinggi, perlu penguatan faktor motivator seperti pemberian penghargaan atas prestasi, kesempatan pengembangan diri, pelibatan dalam pengambilan keputusan, serta peningkatan tanggung jawab profesional.

Selain itu, Victor Vroom (1964) melalui Teori Harapan (Expectancy Theory) menjelaskan bahwa motivasi muncul ketika individu percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut membawa hasil yang bernilai. Guru pada kategori tinggi kemungkinan memiliki keyakinan kuat bahwa usaha mereka berdampak langsung pada keberhasilan pembelajaran dan mendapat pengakuan. Sebaliknya, guru pada kategori sedang mungkin masih memerlukan penguatan sistem penghargaan dan kejelasan prospek karier agar hubungan antara usaha, kinerja, dan hasil menjadi lebih jelas dan bermakna.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Dalam perspektif Islam, motivasi kerja tidak hanya dipandang sebagai dorongan untuk memenuhi kebutuhan duniawi, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab kepada Allah Swt. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt. dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan." (Q.S. At-Taubah:105)

Ayat tersebut menegaskan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan dengan sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab, dan dilandasi niat yang baik. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan melaksanakan tugas pembelajaran dengan penuh dedikasi, disiplin, dan semangat untuk memberikan hasil terbaik bagi peserta didik. Motivasi kerja yang baik juga akan mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan profesionalitasnya sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat dan tanggung jawab moral sebagai pendidik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru di SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026 berada pada kategori sedang menuju tinggi. Kebutuhan dasar dan hubungan sosial telah terpenuhi dengan baik, namun aspek penghargaan, pertumbuhan profesional, dan aktualisasi diri masih perlu ditingkatkan agar motivasi kerja guru dapat berkembang secara lebih optimal dan berkelanjutan.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

3. Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 31,108 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Selain itu, hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,577

dengan signifikansi 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,675 yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa Manajemen Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026.

Koefisien regresi yang positif mengandung arti bahwa semakin baik pengelolaan lingkungan kerja di sekolah, maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Sebaliknya, apabila manajemen lingkungan kerja kurang optimal, maka motivasi kerja guru cenderung menurun. Nilai Beta sebesar 0,697 menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan tergolong kuat.

Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square (R^2) sebesar 0,485. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa Manajemen Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variasi Motivasi Kerja Guru sebesar 48,5%, sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi, budaya organisasi, kompetensi guru, serta faktor individual lainnya. Temuan ini menunjukkan bahwa Manajemen Lingkungan Kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan Motivasi Kerja Guru.

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru dinyatakan diterima.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Secara kontekstual, hasil penelitian ini menggambarkan bahwa kondisi lingkungan kerja di SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu memiliki peranan penting dalam membentuk semangat dan dorongan kerja guru. Lingkungan kerja yang tertata, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru, serta ketersediaan sarana prasarana yang memadai, menjadi faktor pendukung meningkatnya motivasi kerja guru.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam Teori Dua Faktor (Motivator-Hygiene). Herzberg menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk dalam hygiene factors, yaitu faktor yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif tidak secara langsung menciptakan motivasi tinggi, tetapi sangat penting untuk menjaga stabilitas dan semangat kerja. Dalam penelitian ini, tidak ditemukannya motivasi kerja pada kategori rendah menunjukkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja di sekolah telah cukup terpenuhi sehingga mampu mencegah munculnya ketidakpuasan kerja guru.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Pendapat tersebut diperkuat oleh Sutrino (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik, psikologis, dan sosial. Aspek fisik meliputi ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, serta fasilitas pembelajaran. Aspek psikologis dan sosial meliputi hubungan antar guru, dukungan kepala sekolah, serta budaya kerja yang positif. Apabila seluruh aspek tersebut dikelola dengan baik, guru akan merasa nyaman, dihargai, dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaannya. Kondisi ini

relevan dengan hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara manajemen lingkungan kerja dan motivasi kerja guru.

Selanjutnya, Hasibuan (2006) menyatakan bahwa motivasi kerja timbul karena adanya rangsangan atau dorongan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu bentuk dorongan eksternal yang mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini, manajemen lingkungan kerja yang efektif menjadi stimulus positif yang mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan kualitas pembelajaran, dan menunjukkan tanggung jawab profesional yang lebih tinggi.

Dalam perspektif Islam, lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi merupakan bagian dari upaya menciptakan kerja sama dan kebaikan dalam melaksanakan tugas. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt. dalam QS. Al-Maidah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوْا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوٰى وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلَى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۖوَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗاِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ الْعِقَابِ

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Artinya : *Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah sangat berat siksa-Nya."* (QS. Al-Maidah: 2).

Ayat tersebut menegaskan pentingnya kerja sama, hubungan yang harmonis, dan saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam lingkungan sekolah, hubungan yang baik antara kepala sekolah, guru, dan

tenaga kependidikan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Lingkungan kerja yang dikelola dengan baik juga mencerminkan nilai-nilai kebersamaan dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pendidikan secara bersama-sama.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat Tahun 2025/2026. Pengelolaan lingkungan kerja yang baik tidak hanya menciptakan suasana kerja yang nyaman, tetapi juga mampu membangun komitmen, semangat, dan produktivitas guru secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu terus meningkatkan kualitas manajemen lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun nonfisik, agar motivasi kerja guru dapat terus ditingkatkan dan berdampak positif pada mutu pendidikan.

.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut.

1. Manajemen lingkungan kerja guru di SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu Tahun 2025/2026 secara umum berada pada kategori tinggi, menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, telah berjalan dengan sangat baik dan mendukung kenyamanan serta profesionalitas guru.
2. Motivasi kerja guru di SDN 117/III Koto Datuk dan SDN 220/III Pugu Tahun 2025/2026 secara umum berada pada kategori sedang hingga tinggi, menunjukkan bahwa sebagian besar guru memiliki semangat, dedikasi, dan komitmen yang baik dalam melaksanakan tugas profesionalnya, meskipun beberapa aspek penghargaan dan pertumbuhan profesional masih perlu ditingkatkan.
3. Pengaruh manajemen lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru bersifat positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa peningkatan kualitas manajemen lingkungan kerja secara langsung akan meningkatkan motivasi kerja guru, sehingga pengelolaan lingkungan kerja yang optimal berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pembelajaran di sekolah

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

B. Saran

1. Bagi Sekolah dan Guru

Disarankan bagi sekolah untuk terus meningkatkan kualitas manajemen lingkungan kerja, seperti pengoptimalan sarana prasarana, peningkatan komunikasi organisasi, dan penguatan budaya kerja kolaboratif. Selain itu, guru juga dianjurkan untuk meningkatkan motivasi kerja melalui pengembangan profesional, keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah, dan pemanfaatan kesempatan penghargaan atas prestasi.

2. Bagi Kepala Sekolah dan Pengambil Kebijakan

Diharapkan kepala sekolah dan pihak pengambil kebijakan memberikan perhatian pada penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik. Hal ini dapat meningkatkan motivasi guru secara merata, mendukung kinerja, dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya meneliti pengaruh manajemen lingkungan kerja terhadap motivasi kerja guru. Peneliti berikutnya disarankan menambahkan variabel lain yang mungkin memengaruhi motivasi guru, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau dukungan sosial, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, *3*.

Afriansa, E., Budi, N., & Ramdhani, F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smpn 1 Pasir Putih Kecamatan Pasir Putih Kabupaten Muna Sulawesi Tenggara. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, *2*(2), 514–524. https://doi.org/10.55598/homanis.v2i2.63

Anoraga, P. (2010). Ekonomi Islam Kajian Makro dan Mikro. *Yogyakarta: PT. Dwi Chandra Wacana*.

Astuti, R. Y., Nasution, M. H., Rifaldi, M., Adittya, D. H., Triswijaya, B. K., Raharjo, D. S., & Taqiyuddin, A. H. (2021). Manajemen Kinerja. *Ponorogo: CV. Nata Karya*.

Bagas, M. A. (2020). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam. *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, *1*(2), 100–108.

Cardoso Gomes, F. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Andi, Yogyakarta*.

Damayanti, Selly, Santoso, Setiawan, E., & Fery. (2022). *PENGARUH KEADILAN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PDAM KABUPATEN PONOROGO*. https://eprints.umpo.ac.id/11442/

Duha, T. (2020). *Motivasi Untuk Kinerja*.

Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prenada Media Group*.

Hamalik, O. (2008). *Proses belajar mengajar*.

Hasibuan, M. S. P. (2006). Dasar-Dasar Perbankan Cetakan Keenam. *Jakarta: Bumi Aksara*.

Islam, G. P. (2020). *Faktor Motivasi Teori Dua Faktor Herzberg dan Tahap Motivasi*.

Lubis, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 2 model medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *6*(1), 17–25.

Luhkita, E. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Assalam Depok. *Ad-Deenar: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

Islam, *4*(01), 95–104.

Maria, E., Edison, E., & Wandry, W. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pasar Swalayan Maju Bersama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, *4*(2), 93–102.

Marphudok, M., Lian, B., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Muara Padang. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, *9*(1), 167–178.

Muhibbin, M. (2020). Urgensi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Mengatasi Prokrastinasi Akademik Di Kalangan Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Kependidikan*, *15*(2), 69–80.

Mujtaba, B., & Muldi, A. (2020). Pengaruh hubungan atasan dan bawahan terhadap kinerja karyawan PT. DHL Tangerang. *Journal of Scientific Communication (JSC)*, *2*(1).

Munir, M. (2022). MOTIVASI ORGANISASI: Penerapan Teori Maslow, McGregor, Frederick Herzberg dan McLelland. *AL-IFKAR: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, *17*(01), 154–168.

Putri, Y. S. (2016). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. pln persero area klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, *13*(1), 88–97.

Rahmawati, R., Siraj, A., & Achruh, A. (2021). Hubungan antara kompetensi guru dan budaya sekolah dengan kinerja guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, *5*(1), 10–23.

Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, *2*(2), 891–914.

Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, *6*(1), 58–77.

Sartika, N. D., & Khair, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *5*(2), 1335–1347.

Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.

Sitorus, R. M. T. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI ANTARPRIBADI PIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA*. Scopindo Media Pustaka.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*.

Suryana, A., & Fathurrohman, P. (2012). Guru profesional. *Bandung: PT Refika Aditama*.

Sutrisno, E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan keempat. *Jakarta: Prenada Media Group*.

Sutrisno, H. E. (2021). *Budaya organisasi*. Prenada Media.

Tane, A. (2020). Hubungan antar manusia pegawai dinas pendidikan Kota Payakumbuh. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, *3*(2), 895–903.

Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*.

Ulin, N. N., & Mustofa, T. A. (2023). Peran Guru PAI Dalam Internalisasi Karakter Kepedulian Sosial. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, *5*(3), 809. https://doi.org/10.19109/pairf.v5i3

Uno, H. B. (2010). *perencanaan pembelajaran, Bumi Aksara*. Jakarta.

Usman. (2022). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Bumi Aksara.

Wahyudi, I. (2015). Mengejar profesionalisme guru. *Jakarta: Prestasi Pustaka*.

Yuliana, A. (2018). Teori Abraham Maslow dalam analisa kebutuhan pemustaka. *Libraria*, *6*(2), 349–376.

Yusuf, F. A., Hayadi, B. H., Suparmoko, M., & Sari, G. I. (2024). *Peran Kesehatan Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Prestasi Kerja Pada Guru Sekolah*. *04*(02), 97–113.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KERINCI

LAMPIRAN 1 : BLUEPRINT KUESIONER VARIABEL MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA

Variabel	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah Pernyataan
Manajemen Lingkungan Kerja	Pencahayaan	1	–	1
	Warna Ruangan	2	–	1
	Sirkulasi Udara	8	3	2
	Kebisingan	–	4	1
	Keamanan	5	–	1
	Kebersihan	6	–	1
	Bau-bauan	–	7	1
	Fasilitas/Perawatan	10	9	2
	Hubungan Pimpinan & Bawahan	11, 17	12	3
	Hubungan Antar Guru	13, 15	14, 18	4
	Kerja Sama Antar Guru	19	16, 20	3
	Total	**11 item**	**9 item**	**20 item**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

LAMPIRAN 2 : LEMBAR KUISIONER MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA

1. Identitas Responden
   a. Nama :
   b. Jenis kelamin :
   c. Usia :
   d. Jabatan :

2. Petunjuk Pengisian

a. Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan, bacalah setiap pernyataan dan anda diminta untuk memberikan pendapat mengenai pernyataan tersebut dengan cara memilih salah satu dari jawaban yang tersedia.
b. Pilihlah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai atau yang menggambarkan keadaan diri anda.
c. Berilah tanda checklist pada salah satu kolom di lembar yang tersedia.
d. Di setiap pernyataan terdapat 5 pilihan jawaban yang menyatakan:
   - Sangat Setuju (SS) 5
   - Setuju (S) 4
   - Netral (N)3
   - Tidak Setuju (TS 2
   - Sangat Tidak Setuju (STS) 1

A. Lingkungan Kerja Fisik						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan di ruang kerja cukup terang dan nyaman untuk bekerja.					
2	Warna ruangan membuat suasana kerja menjadi lebih menyenangkan.					
3	Udara di ruang kerja tidak segar dan terasa pengap.					
4	Lingkungan kerja sering bising dan mengganggu konsentrasi.					
5	Saya merasa aman ketika berada di lingkungan kerja.					
6	Kebersihan lingkungan sekolah sangat terjaga.					
7	Kadang saya mencium bau tidak sedap di sekitar ruang kerja.					
8	Sirkulasi udara di ruang kerja sangat baik dan membuat nyaman.					
9	Fasilitas sekolah jarang diperiksa atau dirawat					

	secara rutin.					
10	Lingkungan fisik sekolah mendorong saya bekerja lebih semangat.					
B. Lingkungan Kerja Non-Fisik						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
11	Kepala sekolah membina hubungan baik dengan guru.					
12	Saya merasa tidak dihargai oleh pimpinan.					
13	Hubungan antar guru di sekolah ini sangat akrab dan kekeluargaan.					
14	Guru-guru di sekolah ini sering bekerja sendiri tanpa koordinasi.					
15	Rekan guru sering memberi motivasi dan dukungan dalam bekerja.					
16	Saya merasa lingkungan kerja kurang mendukung kerja sama antar guru.					
17	Pimpinan menunjukkan rasa hormat terhadap profesionalitas guru.					
18	Hubungan dengan rekan kerja terasa kaku dan formal saja.					
19	Tujuan kerja tim jelas dan disepakati bersama.					
20	Tidak ada komunikasi yang baik antar guru saat menyelesaikan tugas bersama.					

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

LAMPIRAN 3 : BLUEPRINT KUESIONER VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU

Variabel	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah Pernyataan
Motivasi Kerja	**Kebutuhan Berprestasi (nAch)**	1, 2, 3, 4, 5	6, 7	7
	- Hasrat mengungguli orang lain	1	6	2
	- Hasrat mencapai kesuksesan	2, 4	7	3
	- Keinginan mendapatkan pujian	3, 5	–	2
	Kebutuhan Kekuasaan (nPow)	8, 9, 10, 11, 12	13, 14	7
	- Mempengaruhi orang lain	8, 9	13	3
	- Mendorong pencapaian orang lain	10	–	1
	- Mengajarkan dan mementor	11, 12	14	3
	Kebutuhan Afiliasi (nAff)	15, 16, 17, 18	19, 20	6
	- Kerja sama dengan orang lain	15, 17	20	3
	- Keakraban dan keramahan	16, 18	19	3

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

LAMPIRAN 4 : LEMBAR KUISIONER MOTIVASI KERJA GURU

i. dentitas Responden

a. Nama :

b. Jenis kelamin :

c. Usia :

d. Jabatan :

2. Petunjuk Pengisian

a. Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan, bacalah setiap pernyataan dan anda diminta untuk memberikan pendapat mengenai pernyataan tersebut dengan cara memilih salah satu dari jawaban yang tersedia.
b. Pilihlah satu jawaban yang anda anggap paling sesuai atau yang menggambarkan keadaan diri anda.
c. Berilah tanda checklist pada salah satu kolom di lembar yang tersedia.
d. Di setiap pernyataan terdapat 5 pilihan jawaban yang menyatakan:
   - Sangat Setuju (SS)
   - Setuju (S)
   - Netral (N)
   - Tidak Setuju (TS)
   - Sangat Tidaj Setuju (STS)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya ingin menjadi lebih baik dari rekan kerja saya.					
2	Saya selalu ingin mencapai target kerja dengan sukses.					
3	Saya merasa bangga saat hasil kerja saya dipuji atasan.					
4	Saya bersedia mengambil risiko untuk mencapai tujuan kerja.					
5	Saya ingin hasil kerja saya dinilai secara objektif.					
6	Saya tidak tertarik menjadi yang terbaik di antara rekan kerja saya.					
7	Saya enggan menerima tugas yang menantang dan berisiko.					
8	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti ide saya.					
9	Saya ingin memimpin tim dalam menyelesaikan pekerjaan.					

10	Saya merasa puas saat bisa mendorong orang lain meraih hasil terbaik.					
11	Saya senang membimbing rekan kerja yang mengalami kesulitan.					
12	Saya ingin memiliki peran yang bisa mengarahkan orang lain.					
13	Saya tidak suka jika harus memberi instruksi kepada orang lain.					
14	Saya merasa tidak perlu membimbing rekan kerja dalam tugasnya.					
15	Saya senang menjalin hubungan akrab dengan rekan kerja.					
16	Saya merasa nyaman bekerja dalam suasana yang ramah.					
17	Saya berusaha menjalin kerja sama dengan semua anggota tim.					
18	Saya ingin menciptakan suasana kerja yang saling mendukung.					
19	Saya merasa terganggu jika harus bekerja sama dengan banyak orang.					
20	Saya lebih memilih bekerja sendiri daripada berkelompok.					

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

LAMPIRAN 5: PENGELOMPOKAN ITEM PERNYATAAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA GURU

A. Lingkungan Fisik

Skor	Jumlah Jawaban	Persentase
5	169	48,3%
4	145	41,4%
3	23	6,6%
2	6	1,7%
1	7	2,0%
Total	**350**	**100%**

B. Lingkungan Non-Fisik

Skor	Jumlah Jawaban	Persentase
5	163	46,6%
4	170	48,6%
3	13	3,7%
2	0	0%
1	4	1,1%
Total	**350**	**100%**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

LAMPIRAN 6: PENGELOMPOKAN ITEM PERNYATAAN VARIABEL MOTIVASI KERJA GURU

A. Kebutuhan Berprestasi (nAch)

Skor	Jumlah	Persentase
5	108	44,1%
4	95	38,8%
3	30	12,2%
2	10	4,1%
1	2	0,8%
Total	**245**	**100%**

B. Kebutuhan Kekuasaan (nPow)

Skor	Jumlah	Persentase
5	112	45,7%
4	98	40,0%
3	25	10,2%
2	8	3,3%
1	2	0,8%
Total	**245**	**100%**

C. Kebutuhan Afiliasi (nAff)

Skor	Jumlah	Persentase
5	92	43,8%
4	88	41,9%
3	20	9,5%
2	7	3,3%
1	3	1,5%
Total	**210**	**100%**

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

LAMPIRAN 7 : HASIL ANGKET

Variabel X (Independen): Manajemen Lingkungan Kerja

NO	NAMA INSTITUSI	JABATAN	NAMA	XP1	XP2	XP3_UNF	XP4_UNF	XP5	XP6	XP7_UNF	XP8	XP9_UNF	XP10
1	SDN 117/III KOTO DATUK	Kepala Sekolah	SYAFRIAL ARIF,M.Pd	5	5	4	3	4	4	3	4	3	5
2	SDN 220/III PUGU	Kepala Sekolah	ARLENDA LATIF, S.Pd.,M.Pd	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
3	SDN 220/III PUGU	Guru kelas	Emisutriani,S.Pd	5	5	1	4	5	5	5	5	4	5
4	SDN 220/III PUGU	Guru	Inda Salpianti. S.Pd	5	5	4	1	5	5	4	5	4	5
5	SDN 220/III PUGU	Guru Bidang Studi	Sri Dewi Oktarina, S.Pd	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	SDN 220/III PUGU	Guru	Wajdal Alpani.S.Pd	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4
7	SDN 220/III PUGU	Guru Bidang studi	AHMAD HAYATUL KADRI	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	SDN 220/III PUGU	Kepala Pustakawan	Intan Luftia Putri	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
9	SDN 220/III PUGU	Guru Kelas	Nurul Oktavia, S.Pd.,M.Pd	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
10	SDN 220/III PUGU	administrasi sekolah	Neki Pedri mulya	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
11	SDN 220/III PUGU	Guru kelas	Roza pindra,S.Pdi.M,Pd	5	5	4	3	5	5	3	5	3	5
12	SDN 220/III PUGU	Guru kelas	NIDIA ARDALISNA	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5

IT AGAMA ISLAM NEGERI
E R I N C I

13	SDN 220/III PUGU	Guru bidang studi	TIARA MELANTARI	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
14	SDN 220/III PUGU	Guru Bahasa Inggris	Maya Erika	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
15	SDN 220/III PUGU	GURU KELAS	EKA PATMAWATI	5	5	4	4	5	5	4	5	1	5
16	SDN 220/III PUGU	Guru pai	Sumia gisna	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
17	SDN 220/III PUGU	GURU AGAMA ISLAM	EKI YULIANTI	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	SDN 220/III PUGU	Guru pai	SUMIA GISNA	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	SDN 220/III PUGU	Guru kelas SD	Wella silvya S,Pd Gr	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3
20	SDN 220/III PUGU	Guru kelas Sd	Julinar S,pd.Gr	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru bahasa inggris	SESMARIYANI	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
22	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru Kelas	Peki Fitria Ningsih	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5
23	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru klas	Wela ovan viana	5	4	1	1	5	5	1	4	3	5
24	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru mapel agama	Neva Delvia, S.PdI	4	4	3	3	5	5	4	5	3	5
25	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru kelas	Ana Niarti	5	5	1	2	4	4	3	5	3	4
26	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru kelas	Honnil Mazarni	4	4	3	3	5	4	3	3	2	4
27	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru penjaskes	Yogi radius	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
29	SDN 117/III KOTO	Guru kelas	WILYA FITRA	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4

T AGAMA ISLAM NEGERI
E R I N C I

	DATUK													
29	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru	Septiona anggela putri	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	
30	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru PAI	Rizal Eferi	5	4	4	2	5	5	4	5	4	5	
31	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru kelas 1	Dewi Sutriani	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
32	SDN 117/III KOTO DATUK	TATA USAHA	Sela redeta	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
33	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru mata pelajaran	WIWIT PITRIA NENGSIH	5	5	5	5	5	5	2	5	4	5	
34	SDN 117/III KOTO DATUK	Penjaga	Idel mizal	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
35	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru Mata Pelajaran	Lidia Fitri Lida,S.Pd	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	

XP11	XP12_UNF	XP13	XP14_UNF	XP15	XP16_UNF	XP17	XP18_UNF	XP19	XP20_UNF	TOTALSKOR_XP
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	89
5	4	5	1	5	4	5	4	5	4	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	92
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	87
5	4	5	1	5	1	5	3	5	4	81
5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	82
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	84

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	93
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	89
5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	89
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	86
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	94
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	78
5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	90
5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	75
5	4	4	4	4	3	5	4	5	4	83
5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	89
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	75
5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	87
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	79
5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	92
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	94
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	98
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

VARIABEL Y MOTIVASI KERJA GURU

NO	NAMA INSTITUSI	JABATAN	NAMA	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	YP7	YP8	YP9	YP10
1	SDN 117/III KOTO DATUK	Kepala Sekolah	SYAFRIAL ARIF,M.Pd	4	5	4	5	5	2	1	4	4	5
2	SDN 220/III PUGU	Kepala Sekolah	ARLENDA LATIF, S.Pd.,M.Pd	5	5	5	5	5	2	1	5	4	5
3	SDN 220/III PUGU	Guru kelas	Emisutriani,S.Pd	5	5	5	5	5	1	1	5	3	5
4	SDN 220/III PUGU	Guru	Inda Salpianti. S.Pd	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5
5	SDN 220/III PUGU	Guru Bidang Studi	Sri Dewi Oktarina, S.Pd	5	5	5	5	5	1	3	5	4	5
6	SDN 220/III PUGU	Guru	Wajdal Alpani.S.Pd	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4
7	SDN 220/III PUGU	Guru Bidang studi	AHMAD HAYATUL KADRI	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
8	SDN 220/III PUGU	Kepala Pustakawan	Intan Luftia Putri	4	4	4	5	4	2	2	4	5	4
9	SDN 220/III PUGU	Guru Kelas	Nurul Oktavia, S.Pd.,M.Pd	4	5	5	5	5	2	3	4	5	5
10	SDN 220/III PUGU	administrasi sekolah	Neki Pedri mulya	3	4	4	5	4	3	3	3	5	4
11	SDN 220/III PUGU	Guru kelas	Roza pindra,S.Pdi.M,Pd	3	5	5	5	5	3	3	3	4	5
12	SDN 220/III PUGU	Guru kelas	NIDIA ARDALISNA	4	4	5	4	5	2	2	4	4	5
13	SDN 220/III PUGU	Guru bidang studi	TIARA MELANTARI	4	5	4	4	4	1	2	4	3	4
14	SDN 220/III PUGU	Guru Bahasa Inggris	Maya Erika	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5
15	SDN 220/III PUGU	GURU KELAS	EKA PATMAWATI	3	3	4	5	5	3	3	3	3	5
16	SDN 220/III PUGU	Guru pai	Sumia gisna	4	4	4	4	4	2	1	4	3	4
17	SDN 220/III PUGU	Guru Agama Islam	EKI YULIANTI	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4

18	SDN 220/III PUGU	Guru pai	SUMIA GISNA	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
19	SDN 220/III PUGU	Guru kelas SD	Wella silvya S,Pd Gr	4	5	5	4	5	2	1	4	5	5
20	SDN 220/III PUGU	Guru kelas Sd	Julinar S,pd.Gr	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5
21	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru bahasa inggris	SESMARIYANI	3	4	4	3	4	2	3	3	5	4
22	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru Kelas	Peki Fitria Ningsih	4	5	4	5	4	3	2	4	4	5
23	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru klas	Wela ovan viana	5	5	5	5	5	2	3	5	4	4
24	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru mapel agama	Neva Delvia, S.PdI	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
25	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru kelas	Ana Niarti	4	5	4	5	4	3	3	4	3	4
26	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru kelas	Honnil Mazarni	4	4	4	3	4	2	2	4	3	4
27	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru penjaskes	Yogi radius	4	4	4	5	3	3	2	3	5	4
29	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru kelas	WILYA FITRA	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4
29	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru	Septiona anggela putri	4	4	4	5	4	3	3	4	5	3
30	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru PAI	Rizal Eferi	3	5	5	4	5	3	2	3	4	4
31	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru kelas 1	Dewi Sutriani	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4
32	SDN 117/III KOTO DATUK	TATA USAHA	Sela redeta	4	5	5	5	4	3	2	4	4	4

33	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru mata pelajaran	WIWIT PITRIA NENGSIH	4	5	4	5	5	3	1	4	4	5
34	SDN 117/III KOTO DATUK	Penjaga	Idel mizal	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5
35	SDN 117/III KOTO DATUK	Guru Mata Pelajaran	Lidia Fitri Lida,S.Pd	4	5	5	4	4	2	2	4	5	5

YP11	YP12	YP13	YP14	YP15	YP16	YP17	YP18	YP19	YP20	Total
4	4	1	3	4	5	4	4	1	1	70
5	4	2	2	5	5	5	5	2	2	79
4	4	2	2	5	5	4	5	2	2	75
5	5	1	2	5	5	5	5	1	2	78
5	5	1	1	5	5	5	5	1	3	79
5	4	2	2	5	5	5	4	2	2	73
4	3	3	3	4	5	5	4	2	3	74
4	2	2	2	5	5	4	5	1	1	69
5	5	2	2	5	5	5	5	2	1	80
4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	71
5	5	2	2	5	5	5	5	1	3	79
4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	71
4	4	2	3	4	5	5	5	2	1	70
5	4	3	2	4	5	5	5	2	2	80
5	5	3	2	5	5	5	5	2	3	77
4	4	2	2	5	5	5	5	2	2	70
4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	70
4	3	3	2	5	5	4	4	3	3	72
4	4	1	2	5	5	5	5	2	1	74
5	5	2	1	5	5	5	5	1	1	79
4	4	2	2	4	4	4	4	2	3	68
5	5	3	3	4	5	5	5	2	2	79
4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	76
4	3	3	2	4	4	3	4	2	3	66
5	4	2	2	5	5	5	3	2	1	73

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

4	3	2	2	4	4	4	4	2	2	65
4	4	2	1	4	4	4	4	2	2	68
5	5	2	2	5	5	5	5	2	1	80
3	4	3	2	4	4	4	4	1	1	69
5	5	2	2	5	5	5	5	2	1	75
4	4	3	3	4	5	5	5	2	2	73
4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	72
5	5	1	1	5	5	5	5	1	1	74
5	5	2	1	5	5	5	5	2	1	78
5	5	1	2	5	5	5	5	1	1	75

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

LAMPIRAN 8: HASIL UJI VALIDITAS

HASIL UJI VALIDITAS VARIBAL MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA

		XP1	XP2	XP3_UNF	XP4_UNF	XP5	XP6	XP7_UNF	XP8	XP9_UNF	XP10
XP1	Pearson Correlation	1	.645**	.100	-.009	.343*	.476**	.086	.531**	.243	.312
	Sig. (2-tailed)		.000	.567	.961	.044	.004	.623	.001	.160	.068
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP2	Pearson Correlation	.645**	1	.302	.252	.393*	.393*	.194	.627**	.251	.318
	Sig. (2-tailed)	.000		.078	.144	.019	.019	.264	.000	.146	.062
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP3_UNF	Pearson Correlation	.100	.302	1	.564**	.092	.148	.406*	.248	.422*	.076
	Sig. (2-tailed)	.567	.078		.000	.598	.397	.016	.150	.012	.666
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP4_UNF	Pearson Correlation	-.009	.252	.564**	1	-.044	.070	.385*	.163	.359*	-.035
	Sig. (2-tailed)	.961	.144	.000		.803	.691	.022	.351	.034	.842
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP5	Pearson Correlation	.343*	.393*	.092	-.044	1	.746**	.070	.425*	.148	.532**
	Sig. (2-tailed)	.044	.019	.598	.803		.000	.691	.011	.396	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP6	Pearson Correlation	.476**	.393*	.148	.070	.746**	1	.213	.627**	.277	.751**
	Sig. (2-tailed)	.004	.019	.397	.691	.000		.220	.000	.107	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP7_UNF	Pearson Correlation	.086	.194	.406*	.385*	.070	.213	1	.388*	.459**	.106
	Sig. (2-tailed)	.623	.264	.016	.022	.691	.220		.021	.006	.545
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP8	Pearson Correlation	.531**	.627**	.248	.163	.425*	.627**	.388*	1	.361*	.437**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.150	.351	.011	.000	.021		.033	.009
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP9_UNF	Pearson Correlation	.243	.251	.422*	.359*	.148	.277	.459**	.361*	1	.104
	Sig. (2-tailed)	.160	.146	.012	.034	.396	.107	.006	.033		.553
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP10	Pearson Correlation	.312	.318	.076	-.035	.532**	.751**	.106	.437**	.104	1
	Sig. (2-tailed)	.068	.062	.666	.842	.001	.000	.545	.009	.553	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP11	Pearson Correlation	.710**	.528**	.049	-.033	.467**	.610**	.106	.663**	.209	.442**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.782	.851	.005	.000	.543	.000	.228	.008
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP12_UNF	Pearson Correlation	.289	.527**	.265	.444**	.126	.126	.449**	.434**	.561**	.112
	Sig. (2-tailed)	.092	.001	.123	.008	.470	.470	.007	.009	.000	.523
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP13	Pearson Correlation	.641**	.587**	.105	.072	.539**	.677**	.173	.703**	.402*	.374*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.547	.681	.001	.000	.320	.000	.017	.027
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP14_UNF	Pearson Correlation	.184	.259	.096	.325	.054	-.057	.181	.214	.329	-.062
	Sig. (2-tailed)	.289	.132	.584	.057	.757	.743	.298	.218	.053	.724
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP15	Pearson Correlation	.516**	.643**	.086	.088	.516**	.516**	.125	.725**	.313	.424*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.622	.616	.002	.002	.475	.000	.067	.011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP16_UNF	Pearson Correlation	.060	.142	.177	.206	.002	-.065	.160	.064	.353*	.074
	Sig. (2-tailed)	.733	.417	.308	.235	.991	.713	.360	.717	.037	.674
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

XP17	Pearson Correlation	.436**	.563**	.263	.154	.609**	.498**	.259	.552**	.163	.441**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.127	.378	.000	.002	.132	.001	.350	.008
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP18_UNF	Pearson Correlation	.171	.180	.229	.214	.277	.277	.360*	.313	.437**	.166
	Sig. (2-tailed)	.327	.300	.185	.218	.107	.107	.034	.067	.009	.342
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP19	Pearson Correlation	.216	.234	.676**	.341*	.488**	.488**	.432**	.374*	.303	.364*
	Sig. (2-tailed)	.213	.175	.000	.045	.003	.003	.010	.027	.077	.032
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
XP20_UNF	Pearson Correlation	.387*	.548**	.291	.351*	.221	.221	.222	.451**	.376*	.106
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.090	.039	.202	.202	.200	.007	.026	.544
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTALSKOR_XP	Pearson Correlation	.523**	.662**	.576**	.529**	.496**	.575**	.557**	.716**	.660**	.426*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.002	.000	.001	.000	.000	.011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

XP11	XP12_UNF	XP13	XP14_UNF	XP15	XP16_UNF	XP17	XP18_UNF	XP19	XP20_UNF	TOTALSKOR_XP
.710**	.289	.641**	.184	.516**	.060	.436**	.171	.216	.387*	.523**
.000	.092	.000	.289	.001	.733	.009	.327	.213	.022	.001
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.528**	.527**	.587**	.259	.643**	.142	.563**	.180	.234	.548**	.662**
.001	.001	.000	.132	.000	.417	.000	.300	.175	.001	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.049	.265	.105	.096	.086	.177	.263	.229	.676**	.291	.576**
.782	.123	.547	.584	.622	.308	.127	.185	.000	.090	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
-.033	.444**	.072	.325	.088	.206	.154	.214	.341*	.351*	.529**
.851	.008	.681	.057	.616	.235	.378	.218	.045	.039	.001
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.467**	.126	.539**	.054	.516**	.002	.609**	.277	.488**	.221	.496**
.005	.470	.001	.757	.002	.991	.000	.107	.003	.202	.002
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.610**	.126	.677**	-.057	.516**	-.065	.498**	.277	.488**	.221	.575**
.000	.470	.000	.743	.002	.713	.002	.107	.003	.202	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.106	.449**	.173	.181	.125	.160	.259	.360*	.432**	.222	.557**
.543	.007	.320	.298	.475	.360	.132	.034	.010	.200	.001
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.663**	.434**	.703**	.214	.725**	.064	.552**	.313	.374*	.451**	.716**
.000	.009	.000	.218	.000	.717	.001	.067	.027	.007	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.209	.561**	.402*	.329	.313	.353*	.163	.437**	.303	.376*	.660**
.228	.000	.017	.053	.067	.037	.350	.009	.077	.026	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

.442**	.112	.374*	-.062	.424*	.074	.441**	.166	.364*	.106	.426*
.008	.523	.027	.724	.011	.674	.008	.342	.032	.544	.011
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
1	.223	.770**	.020	.528**	-.024	.501**	.170	.254	.306	.511**
	.198	.000	.910	.001	.893	.002	.329	.141	.074	.002
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.223	1	.380*	.500**	.417*	.532**	.453**	.398*	.172	.790**	.723**
.198		.025	.002	.013	.001	.006	.018	.324	.000	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.770**	.380*	1	.074	.721**	.128	.405*	.282	.192	.480**	.627**
.000	.025		.671	.000	.464	.016	.101	.268	.003	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.020	.500**	.074	1	.314	.446**	.104	.508**	.004	.605**	.500**
.910	.002	.671		.067	.007	.553	.002	.983	.000	.002
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.528**	.417*	.721**	.314	1	.142	.563**	.280	.234	.548**	.647**
.001	.013	.000	.067		.417	.000	.103	.175	.001	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
-.024	.532**	.128	.446**	.142	1	.169	.261	-.123	.373*	.412*
.893	.001	.464	.007	.417		.332	.130	.480	.027	.014
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.501**	.453**	.405*	.104	.563**	.169	1	.296	.544**	.411*	.644**
.002	.006	.016	.553	.000	.332		.084	.001	.014	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.170	.398*	.282	.508**	.280	.261	.296	1	.324	.520**	.588**
.329	.018	.101	.002	.103	.130	.084		.058	.001	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.254	.172	.192	.004	.234	-.123	.544**	.324	1	.205	.592**
.141	.324	.268	.983	.175	.480	.001	.058		.237	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.306	.790**	.480**	.605**	.548**	.373*	.411*	.520**	.205	1	.710**
.074	.000	.003	.000	.001	.027	.014	.001	.237		.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.511**	.723**	.627**	.500**	.647**	.412*	.644**	.588**	.592**	.710**	1
.002	.000	.000	.002	.000	.014	.000	.000	.000	.000	
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA

		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6_UNF	YP7_UNF	YP8	YP9	YP10
YP1	Pearson Correlation	1	.531**	.518**	.322	.320	.575**	.399*	.971**	.162	.371*
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.059	.061	.000	.017	.000	.351	.028
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP2	Pearson Correlation	.531**	1	.655**	.374*	.457**	.399*	.382*	.554**	.200	.469**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.027	.006	.018	.024	.001	.250	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP3	Pearson Correlation	.518**	.655**	1	.293	.641**	.440**	.234	.539**	.311	.540**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.087	.000	.008	.177	.001	.069	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP4	Pearson Correlation	.322	.374*	.293	1	.310	.032	.101	.282	.229	.326
	Sig. (2-tailed)	.059	.027	.087		.070	.856	.563	.100	.186	.056
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP5	Pearson Correlation	.320	.457**	.641**	.310	1	.447**	.331	.416*	.079	.699**
	Sig. (2-tailed)	.061	.006	.000	.070		.007	.052	.013	.653	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP6_UNF	Pearson Correlation	.575**	.399*	.440**	.032	.447**	1	.488**	.594**	.142	.457**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.008	.856	.007		.003	.000	.414	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP7_UNF	Pearson Correlation	.399*	.382*	.234	.101	.331	.488**	1	.376*	.116	.477**
	Sig. (2-tailed)	.017	.024	.177	.563	.052	.003		.026	.508	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP8	Pearson Correlation	.971**	.554**	.539**	.282	.416*	.594**	.376*	1	.106	.386*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.100	.013	.000	.026		.545	.022
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP9	Pearson Correlation	.162	.200	.311	.229	.079	.142	.116	.106	1	.204
	Sig. (2-tailed)	.351	.250	.069	.186	.653	.414	.508	.545		.240
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP10	Pearson Correlation	.371*	.469**	.540**	.326	.699**	.457**	.477**	.386*	.204	1
	Sig. (2-tailed)	.028	.004	.001	.056	.000	.006	.004	.022	.240	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP11	Pearson Correlation	.243	.457**	.432**	.310	.432**	.083	.132	.267	.079	.611**
	Sig. (2-tailed)	.160	.006	.009	.070	.009	.635	.448	.122	.653	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP12	Pearson Correlation	.149	.409*	.400*	.294	.433**	.150	.162	.148	.180	.584**
	Sig. (2-tailed)	.394	.015	.017	.087	.009	.389	.351	.395	.301	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP13_UNF	Pearson Correlation	.269	.479**	.330	.011	.290	.458**	.557**	.253	.297	.475**
	Sig. (2-tailed)	.118	.004	.053	.948	.091	.006	.001	.142	.083	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP14_UNF	Pearson Correlation	.293	.054	.225	.046	.197	.197	.205	.210	.262	.255
	Sig. (2-tailed)	.087	.759	.193	.793	.257	.257	.238	.226	.128	.140
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP15	Pearson Correlation	.248	.279	.382*	.149	.403*	.202	.277	.285	.070	.424*
	Sig. (2-tailed)	.151	.105	.024	.392	.017	.245	.107	.097	.691	.011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

YP16	Pearson Correlation	.241	.392*	.200	.237	.378*	.228	.322	.298	-.120	.531**
	Sig. (2-tailed)	.162	.020	.251	.170	.025	.189	.059	.082	.493	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP17	Pearson Correlation	.220	.390*	.298	.252	.324	.135	.199	.256	.059	.524**
	Sig. (2-tailed)	.203	.021	.082	.144	.057	.439	.253	.138	.736	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP18	Pearson Correlation	.224	.345*	.448**	.294	.457**	.399*	.382*	.257	.131	.556**
	Sig. (2-tailed)	.196	.042	.007	.086	.006	.018	.024	.137	.452	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP19_UNF	Pearson Correlation	.135	.284	.159	.425*	.277	.227	.196	.150	.435**	.278
	Sig. (2-tailed)	.438	.098	.360	.011	.108	.190	.260	.388	.009	.106
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
YP20_UNF	Pearson Correlation	.268	.474**	.176	.284	.101	.166	.405*	.269	.343*	.104
	Sig. (2-tailed)	.119	.004	.312	.098	.564	.341	.016	.118	.044	.551
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTALSKOR_YP	Pearson Correlation	.638**	.715**	.678**	.460**	.650**	.584**	.584**	.645**	.380*	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.024	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

YP11	YP12	YP13_UNF	YP14_UNF	YP15	YP16	YP17	YP18	YP19_UNF	YP20_UNF	TOTALSKOR_YP
.243	.149	.269	.293	.248	.241	.220	.224	.135	.268	.638**
.160	.394	.118	.087	.151	.162	.203	.196	.438	.119	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.457**	.409*	.479**	.054	.279	.392*	.390*	.345*	.284	.474**	.715**
.006	.015	.004	.759	.105	.020	.021	.042	.098	.004	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.432**	.400*	.330	.225	.382*	.200	.298	.448**	.159	.176	.678**
.009	.017	.053	.193	.024	.251	.082	.007	.360	.312	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.310	.294	.011	.046	.149	.237	.252	.294	.425*	.284	.460**
.070	.087	.948	.793	.392	.170	.144	.086	.011	.098	.005
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.432**	.433**	.290	.197	.403*	.378*	.324	.457**	.277	.101	.650**
.009	.009	.091	.257	.017	.025	.057	.006	.108	.564	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.083	.150	.458**	.197	.202	.228	.135	.399*	.227	.166	.584**
.635	.389	.006	.257	.245	.189	.439	.018	.190	.341	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.132	.162	.557**	.205	.277	.322	.199	.382*	.196	.405*	.584**
.448	.351	.001	.238	.107	.059	.253	.024	.260	.016	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.267	.148	.253	.210	.285	.298	.256	.257	.150	.269	.645**
.122	.395	.142	.226	.097	.082	.138	.137	.388	.118	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.079	.180	.297	.262	.070	-.120	.059	.131	.435**	.343*	.380*
.653	.301	.083	.128	.691	.493	.736	.452	.009	.044	.024
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.611**	.584**	.475**	.255	.424*	.531**	.524**	.556**	.278	.104	.763**
.000	.000	.004	.140	.011	.001	.001	.001	.106	.551	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
1	.691**	.290	.369*	.611**	.608**	.703**	.457**	.169	.101	.643**
	.000	.091	.029	.000	.000	.000	.006	.332	.564	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.691**	1	.391*	.426*	.453**	.460**	.663**	.537**	.316	.216	.663**
.000		.020	.011	.006	.005	.000	.001	.064	.213	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.290	.391*	1	.402*	.445**	.271	.256	.246	.525**	.389*	.647**
.091	.020		.017	.007	.115	.137	.154	.001	.021	.000

35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.369*	.426*	.402*	1	.535**	.120	.148	.225	.263	.097	.464**
.029	.011	.017		.001	.493	.397	.193	.127	.578	.005
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.611**	.453**	.445**	.535**	1	.689**	.537**	.486**	.197	.214	.630**
.000	.006	.007	.001		.000	.001	.003	.257	.218	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.608**	.460**	.271	.120	.689**	1	.773**	.621**	.168	.233	.605**
.000	.005	.115	.493	.000		.000	.000	.334	.178	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.703**	.663**	.256	.148	.537**	.773**	1	.578**	.154	.252	.620**
.000	.000	.137	.397	.001	.000		.000	.378	.144	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.457**	.537**	.246	.225	.486**	.621**	.578**	1	.284	.193	.659**
.006	.001	.154	.193	.003	.000	.000		.098	.268	.000
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.169	.316	.525**	.263	.197	.168	.154	.284	1	.291	.494**
.332	.064	.001	.127	.257	.334	.378	.098		.089	.003
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.101	.216	.389*	.097	.214	.233	.252	.193	.291	1	.488**
.564	.213	.021	.578	.218	.178	.144	.268	.089		.003
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
.643**	.663**	.647**	.464**	.630**	.605**	.620**	.659**	.494**	.488**	1
.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.003	.003	
35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

LAMPIRAN 9 : HASIL UJI REBILITAS

HASIL UJI REBILITAS MANAJEMEN 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
.874	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
XP1	82.17	56.087	.477	.870
XP2	82.29	54.739	.624	.866
XP3_UNF	82.91	51.022	.469	.872
XP4_UNF	83.20	51.929	.417	.874
XP5	82.23	56.123	.446	.870
XP6	82.23	55.534	.531	.868
XP7_UNF	82.97	52.970	.473	.869
XP8	82.29	53.269	.674	.863
XP9_UNF	83.03	50.852	.582	.865
XP10	82.31	56.222	.364	.872
XP11	82.11	56.398	.468	.870
XP12_UNF	82.54	53.844	.687	.863
XP13	82.14	55.479	.590	.867
XP14_UNF	82.97	52.323	.382	.876
XP15	82.29	54.857	.607	.866
XP16_UNF	82.80	54.576	.306	.877
XP17	82.51	54.434	.600	.866
XP18_UNF	82.83	54.558	.534	.867
XP19	82.51	52.845	.518	.867
XP20_UNF	82.49	54.375	.676	.864

HASIL UJI REBILITAS MOTIVASI KERJA GURU

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.

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
YP1	81.00	49.882	.579	.894
YP2	80.51	50.257	.675	.892
YP3	80.60	51.071	.638	.894
YP4	80.51	51.845	.387	.900
YP5	80.63	50.829	.604	.894
YP6_UNF	81.40	50.129	.514	.896
YP7_UNF	81.26	49.608	.507	.897
YP8	81.03	49.617	.585	.894
YP9	81.00	52.176	.288	.904
YP10	80.66	49.408	.726	.890
YP11	80.63	50.887	.596	.894
YP12	80.97	48.499	.594	.894
YP13_UNF	81.17	49.852	.590	.894
YP14_UNF	81.14	52.067	.396	.899
YP15	80.51	51.434	.586	.895
YP16	80.34	51.997	.564	.896
YP17	80.49	51.081	.570	.895
YP18	80.51	50.728	.613	.894
YP19_UNF	80.83	52.558	.442	.898
YP20_UNF	80.89	51.045	.406	.900

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

LAMPIRAN 10 : HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.36605646
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.078
	Negative	-.132
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.130[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

LAMPIRAN 11 : HASIL UJI LINEARITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MOTIVASI KERJA GURU (Y) * MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA (X)	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

Report

MOTIVASI KERJA GURU (Y)

MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA (X)	Mean	N	Std. Deviation
75	79.33	3	2.517
78	78.00	2	2.828
79	77.00	1	.
80	83.00	3	5.000
81	82.00	3	5.568
82	83.00	1	.
83	70.00	1	.
84	84.00	1	.
85	98.00	1	.
86	74.00	1	.
87	81.00	2	8.485
89	86.50	4	4.796
90	85.00	1	.
92	82.50	2	3.536
93	90.00	1	.
94	93.00	2	1.414
97	93.00	1	.
98	95.00	2	4.243
100	95.00	3	2.000
Total	85.06	35	7.479

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MOTIVASI KERJA GURU (Y) * MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA (X)	Between Groups	(Combined)	1587.719	18	88.207	4.492	.002
		Linearity	922.871	1	922.871	47.000	.000
		Deviation from Linearity	664.848	17	39.109	1.992	.088
	Within Groups		314.167	16	19.635		
	Total		1901.886	34			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
MOTIVASI KERJA GURU (Y) * MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA (X)	.697	.485	.914	.835

LAMPIRAN 12 : HASIL UJI HIPOTESIS

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Variables Entered/Removed[a]			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA (X)[b]	.	Enter
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA GURU (Y)			
b. All requested variables entered.			

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697[a]	.485	.470	5.447
a. Predictors: (Constant), MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA (X)				
b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA GURU (Y)				

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	922.871	1	922.871	31.108	.000[b]
	Residual	979.015	33	29.667		
	Total	1901.886	34			
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA GURU (Y)						
b. Predictors: (Constant), MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA (X)						

Residuals Statistics[a]					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	77.03	93.91	85.06	5.210	35
Residual	-12.434	14.216	.000	5.366	35
Std. Predicted Value	-1.540	1.699	.000	1.000	35
Std. Residual	-2.283	2.610	.000	.985	35
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA GURU (Y)					

b. Hasil uji T dan F

c.

Variables Entered/Removed[a]			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MANJEMEN LINGKUNGAN KERJA[b]	.	Enter
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA GURU			
b. All requested variables entered.			

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464[a]	.215	.191	4.642
a. Predictors: (Constant), MANJEMEN LINGKUNGAN KERJA				

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA GURU

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.821	1	194.821	9.042	.005[b]
	Residual	711.065	33	21.547		
	Total	905.886	34			

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA GURU

b. Predictors: (Constant), MANJEMEN LINGKUNGAN KERJA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.457	12.529		2.670	.012
	MANJEMEN LINGKUNGAN KERJA	.550	.183	.464	3.007	.005

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA GURU

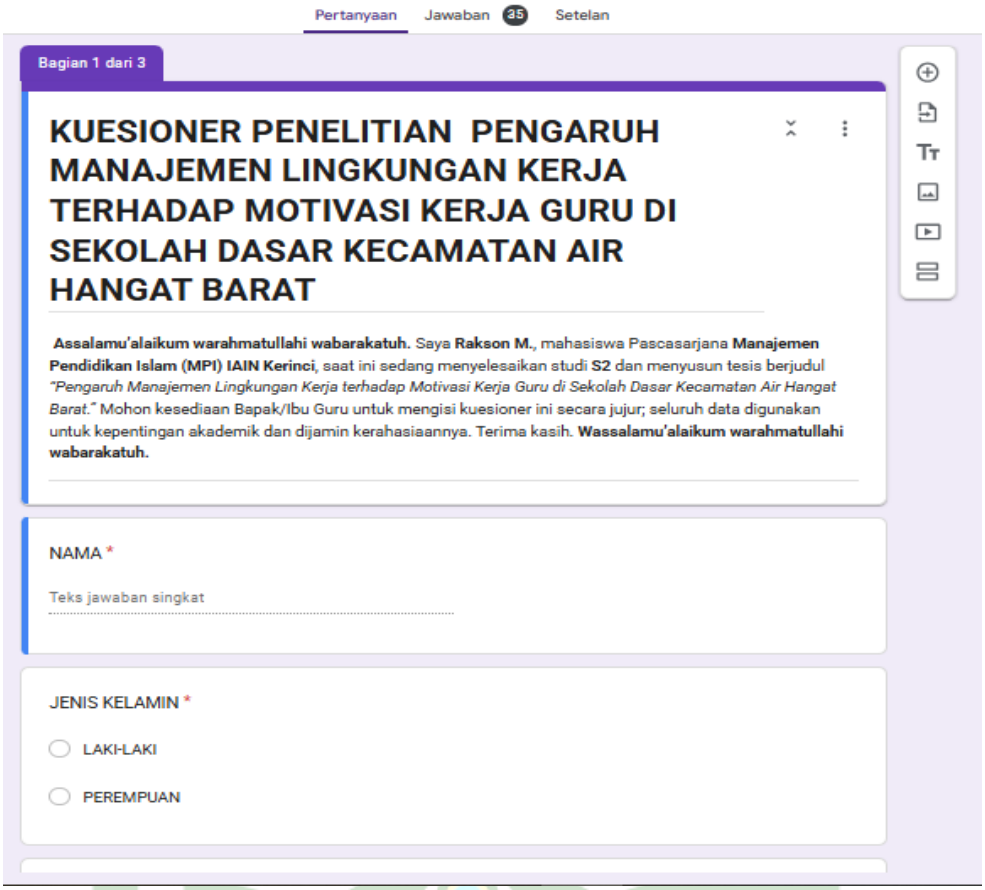
Residuals Statistics[a]

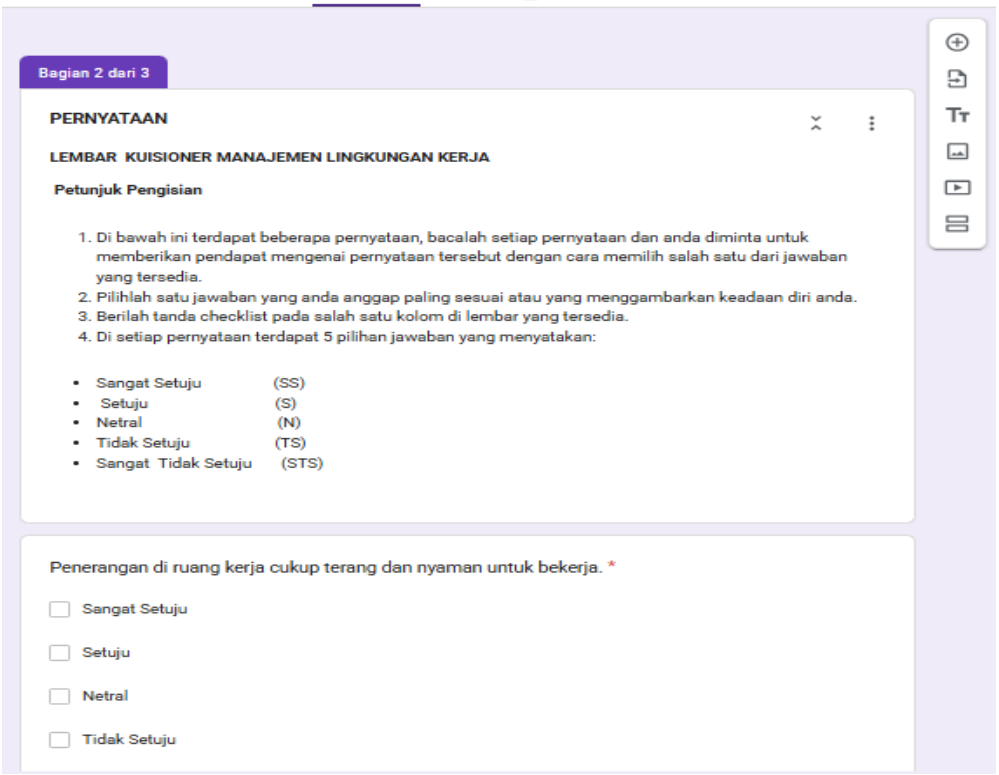
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	67.55	78.00	71.06	2.394	35
Residual	-10.603	10.648	.000	4.573	35
Std. Predicted Value	-1.464	2.901	.000	1.000	35
Std. Residual	-2.284	2.294	.000	.985	35

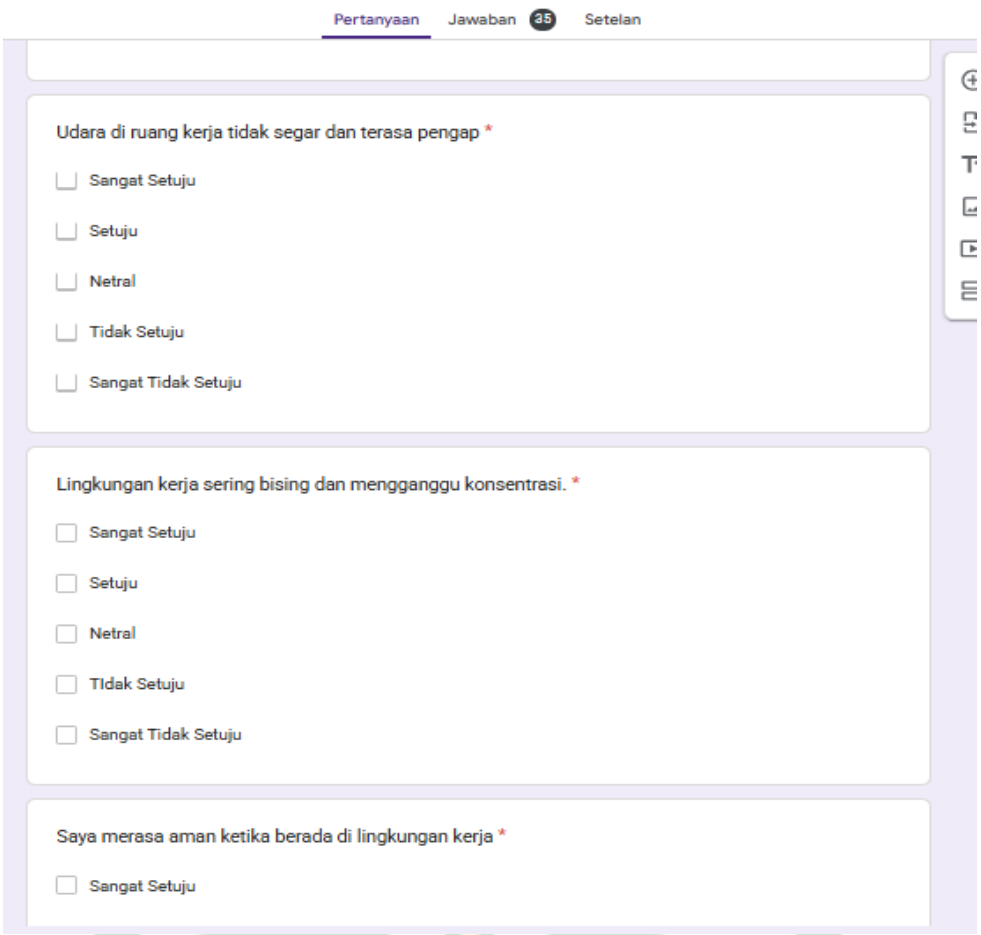
a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA GURU

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

LAMPIRAN 13 : KUISIONER GOOGLE FORM







INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

LAMPIRAN 14 : DOKUMENTASI PENELITIAN

LAMPIRAN : DOKUMENTASI PENELITIAN

A. Dokumentasi Peneletian di SD Negeri 117/III Koto Datuk Kecamatan Air Hangat Barat



1. Bersama Kepala Sekolah di depan Kantor di SD Negeri 117/III Koto Datuk



2. Dengan Kepala Sekolah SD Negeri 117/III Koto Datuk diruangan Kepala Sekolah dengan Bapak Sayfrial Arif, M.Pd. Mengisi kuisioner melalui google form



3. Dengan ibu Honnil Mazarni, S.Pd Mengisi Kuisioner melalui Google Form.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI



4. Dengan ibu Neva Delvia,, S.Pd.I. Mengisi kuisioner melalui Google Form.



5. Dengan ibu Neva Delvia, S.Pd.I. Mengisi Kuisioner melalui Google Form.



6. Dengan ibu Wilya Fitra, S.Pd. Mengisi Kuisioner dengan melalui Google Form.



7. Dengan Bapak Yogi Radius, S.Pd mengisi Kuisioner dengan melalui Google Form
8.



9. Dengan ibu Ana Niarti, S.Pd. Mengisi Kuisioner melalui Google Form.



10. Laporan pelaksanaan penelitian dengan Bapak Syafrial Arif, M.Pd Kepala sekolah SD Negeri 117/III Koto Datuk Kecamatan Air Hangat Barat



11. Ruang Kelas SD Negeri 117/III Koto Datuk Kecamatan Air Hangat Barat



12. Gedung SD Negeri 117/III Koto Datuk Kecamatan Air Hangat Barat

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

B. Dokumentasi Penelitian di SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat



1. Bersama Kepala Sekolah di depan Kantor di SD Negeri 220/Pugu



2. Dengan Kepala Sekolah SD Negeri 220/III diruangan Kepala Sekolah Ibu Arlenda Latif, M.Pd. Mengisi Kuisioner melalui Google Form



3. Dengan Bapak Wajdal Alpani, S.Pd. Mengisi Kuisioner melalui Google Form.



4. Dengan Ibu Sumia Gisna, S.Pd.I mengisi kuisioner melalui Google Form.



5. Dengan Ibu Wela Silvya, S.Pd. Gr. Mengisi kuisioner melalui Google Form.



6. Dengan Ibu Wela Ovan Viana, S.Pd. Mengisi kuisoiner dengan melalui Google Form.



7. Dengan Bapak Ahmad Hayatul Kadri, S.Pd. Mengisi Kuisioner melalui Google Form.



8. Dengan Ibu Emi Sutriani, S.Pd. Mengisi kuisioner dengan melalui Google Form.



9. Dengan Nurul Oktaviana, S.Pd. M.Pd. Mengisi Kuisioner melalui Google Form.



10. Ruang Kelas SD Negeri 220 /III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat



11. Laporan Pelaksanaan penelitian dengan Ibu Arlenda Latif, S.Pd, M.Pd Kepala SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat



12. Gedung SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat

CURRICULUM VITAGE



Nama Lengkap	:	Rakson M.
Tempat/Tanggal Lahir	:	Koto Cayo, 10 Desember 1972
Jenis Kelamin	:	Laki-Laki
Agama	:	Islam
Program Studi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan	:	PNS
Alamat	:	Desa Koto Cayo Kecamatan Air Hangat

Riwayat Pendidikan	**:**	**Tahun Lulus**
SDN 117/III Koto Datuk	:	1986
SMPN Semurup	:	1989
SMAN Semurup	:	1992
D2. PGSD Universitas Jambi	:	2002
STIKIF Muhammadiyah Sungai Penuh	:	2010
S2 IAIN Kerinci		Sampai Sekarang

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 117/III KOTO DATUK
KECAMATAN AIR HANGAT BARAT

Alamat : Jln Desa Koto Datuk *Kode Pos: 37161*

SURAT KETERANGAN
Nomor : 421.2/ 20 /SDN-117/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah SD Negeri 117/III Koto Datuk Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi, Menerangkan:

Nama	: RAKSON. M
NIM	: 230024007
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang Program	: S2
Perguruan Tinggi	: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Nama tersebut benar telah melakukan penelitian di Sekolah Dasar Negeri 117/III Koto Datuk Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi dari tanggal 8 Desember 2025 s/d 8 Februari 2026 untuk melengkapi data penyusunan Tesis yang berjudul "***Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat***"

Demikianlah surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan semestinya.

DIKELUARKAN : KOTO DATUK
PADA TANGGAL : FEBRUARI 2026

KEPALA SEKOLAH

SYAFRIAL ARIF, S.Pd, M.Pd
NIP 19830823 302408 1 002

PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH DASAR NEGERI 220/III PUGU
KECAMATAN AIR HANGAT BARAT

Alamat : Jln Desa Pugu *Kode Pos: 37161*

SURAT KETERANGAN
Nomor : 421.2/ 16 /SDN-117/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Sekolah SD Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci Provinsi jambi, MenErangkan:

Nama : RAKSON. M
NIM : 230024007
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang Program : S2
Perguruan Tinggi: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci

Nama tersebut benar telah melakukan penelitian di Sekolah Dasar Negeri 220/III Pugu Kecamatan Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi dari tanggal 8 Desember 2025 s/d 8 Februari 2026 untuk melengkapi data penyusunan Tesis yang berjudul Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat

Demikianlah surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan semestinya.

DIKELUARKAN : PUGU
PADA TANGGAL : FEBRUARI 2026

KEPALA SEKOLAH

ARLENDA LATIF, S.Pd, M.Pd
NIP 19800810 200502 2 011

PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Komplek Perkantoran Bukit Tengah, Siulak Kode Pos 37162
Pos-el Kesbangpolkabupatenkerinci@gmail.com Web Kesbangpol.kerincikab.go.id

REKOMENDASI IZIN PENELITIAN
B-000.9-336/Wasnas Kesbangpol/XII/2025

Membaca : Surat dari : IAIN KERINCI Nomor : In.31/DPs/PP.00.9/1074/2025
Tanggal : 03 Desember 2025 Perihal : Izin Penelitian

Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006 tentang Perizinan Melakukan Penelitian dan Pengembangan Bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Organisasi Asing;
3. Peraturan menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
4. Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2009 tentang Pembentukan Organisasi Tata Kerja Perangkat Daerah Kabuaten kerinci sebagaimana telah diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2013 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2009 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kerinci;
5. Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2014 tentang Uraian Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kerinci.

Memperhatikan : Proposal yang bersangkutan

Memberikan izin kepada :

Nomor Urut	: **550**
Nama	: **RAKSON. M**
NIM / NPM	: 230024007
Agama	: ISLAM
Pekerjaan	: PNS
Fakultas/Jurusan	: Pascasarjana / S-2 Manajemen Pendidikan Islam
Kebangsaan	: INDONESIA
No HP	: 082298916728
Alamat	: Desa Koto Cayo Kec. Air Hangat Barat

Untuk : Mengadakan Peneitian

Judul : **PENGARUH MANAJEMEN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DISEKOLAH DASAR KECAMATAN AIR HANGAT BARAT**

Tempat Penelitian :
1. SD Negeri 117/III Koto Datuk
2. SD Negeri 220/III Pugu

Waktu : Desember 2025 s/d Januari 2026

:
1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu melaporkan kepada Kaban/Kadis/Kakan/Instansi yang bersangkutan untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan dan adat istiadat yang berlaku ditempat penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak ada kaitannya dengan Judul Penelitian dimaksud.
4. Laporan Hasil Penelitian disampaikan kepada Bupati Kerinci melalui Badan Kesbangpol Kabupaten Kerinci dan disampaikan kepada OPD dan atau Lembaga yang menjadi Objek Penelitiannya.
5. Tidak menggunakan Surat Rekomendasi Izin Penelitian ini untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah.
6. Tetap patuh dan mentaati protokol kesehatan selama melaksanakan penelitian.
7. Surat Rekomendasi Izin Penelitian ini akan dicabut kembali apabila pemegangnya tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikianlah untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

BUKIT TENGAH, 8 Desember 2025
KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN KERINCI



REDI ASRI, SH, MH
Pembina Utama Muda / IV c
NIP 196805281993021001

Tembusan disampaikan kepada Yth :
1. Bapak Bupati Kerinci (*sebagai laporan*)
2. Sdr. Kepala Dinas Pendidikan Kab. Kerinci
3. Sdr. Kepala SD Negeri 117/III Koto Datuk
4. Sdr. Kepala SD Negeri 220/III Pugu
5. Sdr. Yang Bersangkutan

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
PROGRAM PASCASARJANA
Alamat : Jln.kapten Muradi Kec. Pesisir Bukit , Kota Sungai Penuh
Telp (0748) 21065 Fax (0748) 22114
Kode Pos 37112 Website: www.iainkerinci.ac.id; email ; Info@iainkerinci.ac.id

Nomor : In.31/DPs/PP.00.9/**1074**/2025 Sungai Penuh, 03 Desember 2025
Lamp : Izin Penelitian
Perihal : *Mohon Izin Penelitian*

Kepada, S

Yth. **Kepala Kesbangpol Kabupaten Kerinci**
di -
Tempat

Assalamu'alaikum w.w.

Dengan Hormat, dalam rangka pengumpulan data lapangan untuk penyusunan tugas (Penulisan Tesis) Mahasiswa Program Pascasarjana (S.2) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci berikut :

Nama	:	**RAKSON. M**
Nomor Induk Mahasiswa	:	230024007
Alamat	:	Desa Koto Cayo, Kec. Air Hangat Barat
Judul Tesis	:	Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Disekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat

Maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Saudara kiranya berkenan memberikan Rekomendasi untuk yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data antara lain adalah :
1. Observasi;
2. Wawancara;
3. Dokumentasi;

Demikian disampaikan, atas bantuan dari Bapak/saudara diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum w.w.

Direktur,

Prof. Dr. Hj. Wisnarni, M.PdI
NIP. 19670710 199401 2 001

Tembusan :
- Rektor IAIN Kerinci (sebagai laporan)
- Arsip

KERINCI

SURAT KEPUTUSAN
DIREKTUR PROGRAM PASCASARAJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
Nomor : In.31/DPs/PP.009/~~97~~/2025
TENTANG
PENUNJUKAN PEMBIMBING TESIS MAHASISWA
TAHUN AKADEMIK : 2024/2025 Genap
DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA

Menimbang :
a. Bahwa untuk menjamin kelancaran penyelesaian studi mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Kerinci, dirasa perlu menunjuk Dosen Pembimbing penyusun Tesis,
b. Bahwa Dosen yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Pembimbing penulisan Tesis tersebut.

Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 48 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata kerja Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci;
5. Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam Nomor 3177 Tahun 2014 tentang izin Penyelenggara Program Magister pada IAIN Kerinci dengan Program Studi Pendidikan Agama Islam.
6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 656 Tahun 2019 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi Hukum Keluarga Islam (Ahwal Syakhshiyyah) pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci
7. Buku panduan Akademik Program Pascasarjana IAIN Kerinci Tahun Akademik 2021/2022

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
Pertama : Menunjuk :
1. **Dr. Hasrinal, M.Pd** **NIP. 196805271998031001**
   Sebagai **Pembimbing I**
2. **Dr. Novri Pahrizal, M.Pd** **NIP. 19861112 201101 1 007**
   sebagai **Pembimbing II**

Dari Mahasiswa
Nama : **RAKSON. M**
NIM : 230024007
Program Studi : S2 Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul : **Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat.**

Kedua : Kepada Pembimbing Tesis yang namanya tersebut di atas diberikan honorium sesuai dengan peraturan yang berlaku

Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya

Ditetapkan di : Sungai Penuh
Pada tanggal : 14 April 2025
DIREKTUR,

Dr. Hj. Evisnarni, M.Pdl
NIP. 19650710199401200l

Tembusan:
1. Rektor IAIN Kerinci
2. Arsip

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
PROGRAM PASCASARJANA
Alamat Kapten Muradi Desa Sumur Gedang Kec. Pesisir Bukit Sungai Penuh, Telp. (0748) 21065 Fax. (0748) 22114
Kode Pos. 37112 Web : www.iainkerinci.ac.id Email. info@iainkerinci.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : in.31/KPs/PP.00.0/ /2026

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: **Dr. Novri Pahrizal, M.Pd**
NIP	: 19861112 201101 1 007
Jabatan	: Ketua Program Studi MPI

Nama	: **Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd**
NIP	: 19870701 201903 1 005
Jabatan	: Tim Pemeriksa

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: **RAKSON M**
NIM	: **230024007**
Program Studi	: Manajemen Pendidikan Islam
Judul Proposal	: **Pengaruh Manajemen Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Air Hangat Barat**

Menyatakan bahwa tesis yang bersangkutan telah dilakukan uji plagiat melalui aplikasi turnitin dengan persentase similarity index (28 %)

Selanjutnya tesis yang bersangkutan disetujui utuk di*munaqasahkan*.

Mengetahui
Ketua Prodi MPI

Dr. Novri Pahrizal, M.Pd
NIP. 19861112 201101 1 007

Tim Pemeriksa

Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd
NIP. 19870701 201903 1 005