

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 2, 2023, Hal. 200 - 207

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN AL-IMAN MALANG

Kanti Widya Sari¹, Roni Angger Aditama²
Manajemen, STIE INDOCAKTI, Malang

Abstrak Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman Pendidikan AL-Quran Al-Iman Malang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 20 orang pada tahun 2023. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif, dan menggunakan software untuk pembahasan uji-uji dengan SPSS versi 25. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Namun kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengunjung. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan masukan atas seluruh aktivitas pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di Taman Pendidikan Al-Qur'an Al-Iman Malang.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract *This research was conducted to determine the effect of motivation and work environment on employee performance in the Al-Quran Al-Iman Malang Education Park. The population in this study totaled 20 people in 2023. Using the quantitative research method of associative, and using software for the discussion of tests with SPSS version 25. The results of the study found that motivation did not have a positive effect while the work environment had a significant positive effect on employee performance partially. However, these two variables simultaneously have a positive and significant effect on visitor satisfaction. With this research, it is expected to provide input on all activities of human resource management management in the Al-Qur'an Al-Iman Malang Education Park.*

Keywords: Motivation, work environment, employee performance

Pendahuluan

Mayoritas penduduk di Indonesia menganut agama Islam. Hal tersebut menjadikan Lembaga Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) berperan penting dalam menanamkan moral yang baik dan islami yang tidak hanya mahir dalam membaca Al-qur'an. TPQ dimasa sekarang ini harus lebih profesional dengan maksud guru TPQ harus lebih berkualitas.

Menurut Supriyono (2017) Guru profesional menjadi faktor penentu proses pendidikan yang berkualitas. Guru harus mampu menemukan jati diri dan mengaktualisasikannya sesuai dengan kemampuan dan kaidah guru profesional. Guru bertugas mengarahkan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran, memperbaharui dan menguasai materi pelajaran melalui berbagai sumber. Dengan kinerja guru yang profesional diharapkan menjadi salah satu langkah mewujudkan keberhasilan dalam dunia pendidikan.

Sehingga, tidak hanya memperkuat kualitas dari pembinaan yang meliputi kurikulum atau metode pembelajaran dan sistem akreditasi saja, melainkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga pendidiknya juga harus lebih diperhatikan. Untuk mewujudkan visi misi organisasi maka perlu adanya SDM1 yang berkompeten dibidangnya. Dalam Muflihini (2012) disebutkan bahwa dalam UU No. 14 tahun 2005 Bab I pasal 1 ayat 10, dinyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan demikian, kompetensi ini adalah sesuatu yang bersifat hakikat pada diri seorang pendidik. Artinya kompetensi ini merupakan suatu kemampuan yang secara otomatis harus melekat pada diri seorang pendidik, yang dicapai melalui proses pemahaman, pengalaman dan pengaktualisasian dalam sebuah proses yang sistemik, teratur dan teruji.

Seperti pada Lembaga Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) di berbagai daerah. Khususnya di kota Malang, yakni Lembaga TPQ Al-Iman yang berada di Jl. Sutan Syahrir gang 2 No.453 yang saat ini memiliki setidaknya 20 karyawan aktif. Maka hal tersebut adalah modal awal untuk mewujudkan visi TPQ. Dalam hal ini perlu adanya pembinaan terhadap karyawan agar menjadi lebih berkompeten dan berkontribusi untuk mewujudkan visi TPQ.

Namun, permasalahan yang saya temui dari hasil observasi dan wawancara yaitu dalam hal kompensasi masih belum transparan serta tidak adanya penghargaan atau timbal balik yang berimbas pada motivasi terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan lingkungan kerja, didapati bahwa kurangnya ruang dalam kegiatan belajar mengajar dan juga tata letak ruangan tidak didesain dengan sebaik mungkin sehingga kegiatan belajar mengajar tidak kondusif yang berimbas pada kinerja karyawan. Maka perlu diadakan pengelolaan mengenai motivasi dan lingkungan kerja agar kinerja karyawan menjadi semakin baik.

Pada penelitian Permansari (2013) disebutkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Dikarenakan sebuah motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Oleh sebab itu kinerja karyawan juga akan menjadi baik seperti motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Selanjutnya, lingkungan kerja sebagai faktor pendukung penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang ditulis oleh Doni Bachtiar (2005)

disebutkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten, Hal ini memberikan gambaran bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan semakin tercipta kinerja karyawan yang baik pula, maka keberadaan lingkungan kerja sangat penting, sebab dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah asosiatif, Rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ramadhan Harahap, 2017). Penelitian ini dapat membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Pada jenis penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi merupakan individu-individu atau kelompok atau keseluruhan subyek yang akan diteliti dalam suatu penelitian. (Syamsuryadin & Wahyuniati, 2017). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staff Lembaga Taman Pendidikan Al-Qur'an Al-Iman yang berjumlah 20 orang pada tahun 2023.

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling. Disini sampel harus benar-benar bisa mencerminkan keadaan populasi, artinya kesimpulan hasil penelitian yang diangkat dari sampel harus merupakan kesimpulan atas populasi (Syamsuryadin & Wahyuniati, 2017). Namun dalam penelitian ini tidak menggunakan metode sampeling karena dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi sebagai sumber data. Oleh karena itu pertimbangan menggunakan sampling tidak dilakukan.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Koefisien regresi berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen. Adapun model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
a = Nilai Intercept atau Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien Regresi Linear
 X_1 = Motivasi
 X_2 = Lingkungan kerja

e = Error

Tabel 1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.133	2.216		.060	.953
	Total_X1	.158	.101	.331	1.567	.135
	Total_X2	.287	.119	.509	2.406	.028

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data SPSS ver.25

Pada tabel "Coefficients^a" diatas menunjukkan nilai koefisien regresi α , b_1 , dan b_2 yang akan dimasukkan pada rumus persamaan linier:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Nilai koefisien yang dipaparkan pada tabel adalah sebagai berikut:

α : 0,133

b_1 : 0,158

b_2 : 0,287

Sehingga persamaan regresinya adalah:

$$Y = 0,133 + (0,158)X_1 + 0,287X_2 + e$$

Dari nilai koefisien tersebut dapat dilihat bagaimana pengaruh masing-masing variabel X_1 , X_2 terhadap Y sebagai berikut:

- Apabila tidak ada variabel independen yang mempengaruhi, maka nilai kinerja sebesar 0,133
- Apabila motivasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,158
- Apabila lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,287

2. Uji R Square

Tabel 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.601	.555	.95861

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data SPSS ver.25

Dari tabel "Model Summary" di atas dapat dilihat nilai *R-Square* sebesar 0,601. Dengan demikian dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, dan lingkungan kerja sebesar 60,1% sedangkan 39,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Seperti kompensasi, budaya organisasi, disiplin, profesionalisme, komitmen, kepuasan kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Tabel 3
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.133	2.216		.060	.953
	Total_X1	.158	.101	.331	1.567	.135
	Total_X2	.287	.119	.509	2.406	.028

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data SPSS ver.25

Dari table output SPSS “Coefficients” di atas, dapat diketahui apakah variabel motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun hipotesis alternative (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- 1) H₁ : Tidak ada pengaruh motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)
- 2) H₂ : ada pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dalam pengambilan keputusan Uji t parsial, peneliti mengambil acuan nilai signifikansi dengan hasil sebagai berikut:

1. Karena nilai signifikansi pada X₁ sebesar 0,135 maka dinyatakan H₁ ditolak dan H₀ diterima ($0,135 > 0,05$) = tidak ada pengaruh motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Karena nilai signifikan pada X₂ sebesar 0,028 maka dinyatakan H₂ diterima dan H₀ ditolak ($0,028 < 0,05$) = ada pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

b. Uji f

Tabel 4
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.578	2	11.789	12.829	.000 ^b
	Residual	15.622	17	.919		
	Total	39.200	19			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber: Data SPSS ver.25

Berdasarkan tabel output SPSS “Anova”, dapat diketahui apakah variabel motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₃ : ada pengaruh motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Dalam pengambilan keputusan Uji f simultan, peneliti mengambil acuan nilai signifikansi dengan hasil sebagai berikut:

Karena nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dinyatakan H₃ diterima dan H₀ ditolak (0,000 < 0,05) = motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan pada temuan penelitian dan hasil pembahasan, maka dalam penelitian ini, peneliti telah menjawab seluruh persoalan penelitian yang diuraikan sebelumnya. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut;

1. Tidak ada pengaruh motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y). Karena nilai signifikansi pada X₁ sebesar 0,135 maka dinyatakan H₁ ditolak dan H₀ diterima (0,135 > 0,05). Hal tersebut memiliki arti bahwa hasil pengujian hipotesis penelitian tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Karena nilai signifikan pada X₂ sebesar 0,028 maka dinyatakan H₂ diterima dan H₀ ditolak (0,028 < 0,05). Hal tersebut memiliki arti bahwa hasil pengujian hipotesis memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Ada pengaruh motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Karena nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dinyatakan H₃ diterima dan H₀ ditolak (0,000 < 0,05). Maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Referensi

- Arianto, D. A. N. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Economia, 9(2), 191–200.
- Arsih, R. B., S, S., & Susubiyani, A. (2018). *Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention*. Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8(2), 97–115.
- Cahyo Adi Riawan, C. (2017). *Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada Pabrik PT Agrofarm Nusa Rayadi Ponorogo*. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 44–54.
- Dewi, S. P. (2017). *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta*. Journal of Chemical Information and Modeling, 1(9), 1689–1699.
- Diah Indriani, E. M. S. (2015). *Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan*. 17(2), 135–144.

- Doni Bachtiar. (2005). *Management Analysis Journal Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Management Analysis Journal, 1(1).
- Hamzah b.Uno. (2007). *Teori Motivasi & Pengukurnya : analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Harahap Rahmadhan, (2017). *Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Di Restoran Cepat Saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan*. Jurnal manajemen tools.
- Imron, I. (2019). *Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang*. Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE), 5(1), 19–28.
- Isbandi rukminto adi. (1994). *Psikologi, Pekerjaan Sosial, dan Ilmu Kesejahteraan Sosial : Dasar - dasar pemikiran*. Grafindo Persada.
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Tata Kelola, 7(1), 10–18.
- Muflihini, H. (2012). *Kinerja Tenaga Pendidik Pascasertifikasi*. Edukasia Islamika, 10(40), 252–267.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). *Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda*. Jambura Journal of Mathematics, 1(1), 43–53.
- Nurwibowo, F. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta)*. Department of Management, 53(9),
- Nuryadi, S. (2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*. Sibuku Media.
- Permansari, R. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang*. Management Analysis Journal, 2(2), 1–6.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini*. Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 11(2), 136–145.
- Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 8(1), 302–311.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 26(2), 1–8.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang*. Among Makarti, 11(1), 28–50.
- Sandra, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sumber Sawit Sejahtera Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan*. 11–34.
- Saputro, B. D., & Sukirno, S. (2013). *Pengaruh Persepsi Kemudahan Penggunaan, Kepercayaan, Kecemasan Berkomputer Dan Kualitas Layanan Terhadap Minat Menggunakan Internet Banking*. Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen, 2(1).
- Sembiring, H. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 13(1), 10–23.
- Setyo, P. E. (2017). *Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen "Best Autoworks."*. PERFORMA: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis, 1(6), 755–764.
- Sinuhaji, E. (2014). *Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan*. Jurnal Ilman, 1(1), 11–22.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian*. Metode Penelitian, 32–41.
- Sugiyono, (2016). *Pengaruh Sarana Pembelajaran dan Partisipasi Orang Tua terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran IPS di Kalangan Siswa SMPN 1 Getasan*. 28–45.
- Supriyono, A. (2017). *Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Profesional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Pendidikan, 18(2), 1–12.
- Suwati, Y. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt*.

Tunas Hijau Samarinda. EJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(1), 41–55.
Syamsuryadin, S., & Wahyuniati, C. F. S. (2017). *Tingkat Pengetahuan Pelatih Bola Voli Tentang Program Latihan Mental Di Kabupaten Sleman Yogyakarta*. Jorpres (Jurnal Olahraga Prestasi), 13(1), 53–59.