

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIFITAS GURU PADA SMP
MAITREYAWIRA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**MATA IRAWAWAN
NIM : 16612149**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNG PINANG
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIFITAS GURU PADA SMP
MAITREYAWIRA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas dan Memenuhi
Syarat – Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama : MATA IRAWAWAN
NIM : 16612149**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNG PINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU PADA SMP
MAITREYAWIRA TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada:

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh:

NAMA : MATA IRAWAWAN
NIM : 16612149

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

Armansyah, S.E., M.M.
NIDN.1010088302/Lektor

Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.
NIDN.1005108903/Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi Manajemen

Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M
NIDN. 1011088902/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU PADA SMP
MAITREYAWIRA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

NAMA : MATA IRAWAWAN

NIM : 16612149

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Dua Puluh Sembilan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima.

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Armansyah, S.E., M.M.
NIDN. 1010088302/ Lektor

Dwi Septi Haryani., S.T., M.M.
NIDN. 1002078602/Lektor

Anggota,

Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.
NIDN.1005108903/Lektor

Tanjungpinang, 29 Agustus 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M. Ak. Ak. CA
NIDN.1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Mata Irawawan
Nim : 16612149
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif :
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi
Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pada
Sekolah SMP Maitreyawira TanjungPinang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa mamupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 29 Agustus 2023

Penyusun

MATA IRAWAWAN

NIM : 16612149

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena atas izin dan ridha-Nya tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Segala rasa syukur tak henti-hentinya saya ucapkan kepada-Mu karena telah memberikan kelancaran, kemudahan serta telah mendekatkan dan menghadirkan orang-orang baik dihidupku. Orang-orang yang telah menemani saya ketika suka maupun duka, sehingga memberikan saya semangat untuk dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Saya persembahkan tugas akhir ini kepada :

*Terkhusus, untuk kedua orang tua saya (**Bapak Gergorius Gega dan Ibu Yohvina Ani**) sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terima kasih yang tak terhingga karena telah menyayangi, mencintai saya sepenuh hati, selalu memberikan doa serta dukungan baik moril maupun materil. Terima kasih telah menjadi penyemangat dan menjadi salah satu alasan saya bertahan untuk dapat menyelesaikan studi hingga akhir.*

Teruntuk teman-teman seperjuangan dan seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini yang selalu mendukung dan memberikan doa yang terus mengalir serta telah menjadi tempat berkeluh kesah untuk saya, hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...”

QS. Al Baqarah Ayat 286

“The Best Way To Get Started Is To Quit Talking And Begin Doing.”

(Walt Disney)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah – lelah itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, tidak akan selalu lancar. Tapi, gelombang – gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan.”

(Boy Chandra)

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT Penulis Ucapkan atas nikmat kesehatan yang diberikan Tuhan dalam proses bimbingan dan penyelesaian skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU PADA SMP MAITREYAWIRA TANJUNGPINANG ”**.

Penulisan skripsi ini tentunya merupakan proses dengan bantuan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga yaitu kepada :

1. Allah SWT yang senantiasa memberi rahmat dan hidayahnya serta atas izinnya penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua tercinta penulis, yang telah membesarkan dan mendidik dengan kasih sayang, doa, nasehat serta membantu baik secara moril dan materil. Penulis berharap menjadi anak yang dapat dibanggakan.
3. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Ibu Ranti Utami, SE., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Ibu Sri Kurnia, SE., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Muhammad Rizki, S.Psi., M.Hsc. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

7. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
8. Bapak Armansyah, S.E., M.M sebagai Pembimbing I yang selama ini sudah banyak membantu memberikan masukan dalam skripsi ini.
9. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M sebagai pembimbing II yang telah memberikan saran dan masukan yang berguna dalam penelitian ini.
10. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena, itu penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, 29 Agustus 2023

Penyusun

MATA IRAWAWAN

NIM : 16612149

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
A B S T R A K.....	xvi
<i>ABSTRACT</i>	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Kegunaan Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Tinjauan Teori	13
2.1.1 Manajemen.....	13
2.1.1.1 Pengertian Manajemen	13
2.1.1.2 Fungsi Manajemen.....	14
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19

2.1.3 Lingkungan Kerja	23
2.1.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
2.1.3.2 Indikator - indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.1.4 Motivasi Kerja.....	27
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	27
2.1.4.2 Hakikat Motivasi	29
2.1.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja	30
2.1.4.4 Teori Motivasi lama.....	31
2.1.4.5 Teori Dua faktor	32
2.1.4.6 Teori Motivasi Kontemporer	33
2.1.4.7 Indikator Motivasi	35
2.1.5 Produktivitas Kerja	36
2.1.5.1 Pengertian Produktivitas	36
2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	38
2.1.5.3 Indikator Produktivitas	41
2.1.6 Peningkatan Produktivitas kerja guru.....	42
2.2 Penelitian Terdahulu.....	37
2.3 Kerangka Pemikiran	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Jenis Penelitian.....	48
3.2 Jenis Data	48
3.2.1 Data Primer	48
3.2.2 Data Sekunder	49
3.3 Teknik Pengumpulan Data	49
3.3.1 Kuesioner	49
3.3.2 Studi Pustaka	50
3.4 Populasi dan Sampel	50
3.4.1 Populasi	50
3.4.2 Sampel	51
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	52

3.6 Teknik Pengolahan Data	54
3.7 Teknik Analisis Data	55
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	55
3.7.1.1 Uji Validitas.....	55
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	56
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.7.1.1 Uji Normalitas	56
3.7.1.2 Uji Multikolinearitas.....	57
3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas	57
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	58
3.7.5 Uji Hipotesis	59
3.7.5.1 Uji Parsial (Uji t)	59
3.7.5.2 Uji Uji Simultan (Uji F).....	59
3.7.5.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	60
3.8 Jadwal Penelitian.....	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Hasil Penelitian.....	62
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	62
4.1.1.1 SMP Maitreyawira Tanjungpinang.....	62
4.1.1.2 Struktur Organisasi	63
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	64
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	64
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel	66
4.1.3.1 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_1)	66
4.2.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_2)	73
4.1.3.3 Deskripsi Variabel Produktivitas Guru (Y)	78
4.1.4 Uji Kualitas Data.....	84
4.1.4.1 Uji Validitas.....	84

4.1.4.2 Uji Reliabilitas	86
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	87
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	87
4.1.5.2 Uji Heteroskedastisitas	88
4.1.5.3 Uji Multikolinearitas.....	89
4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda	90
4.1.7 Uji Hipotesis	91
4.1.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	91
4.1.7.2 Uji Simultan (Uji f).....	93
4.1.7.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	94
4.2 Pembahasan	94
4.2.1 Pembahasan Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Guru (Y)	94
4.2.2 Pembahasan Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Guru (Y)	95
4.2.3 Pembahasan Variabel Lingkungan Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Guru (Y)	96
BAB V PENUTUP	97
5.1 Kesimpulan.....	97
5.2 Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.	Data Lingkungan Kerja Pada SMP Maitreyawira Tanjungpinang	6
2.	Data Motivasi Kerja Pada SMP Maitreyawira Tanjungpinang.....	7
3.	Data Produktivitas Guru SMP Maitreyawira Tanjungpinang	8
4.	Definisi Operasional Variabel.....	52
5.	Jadwal Penelitian.....	61
6.	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)..	66
7.	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2).....	73
8.	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y).....	78
9.	Pengujian Validitas Variabel Penelitian.....	85
10.	Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	86
11.	Hasil Uji Multikolinearitas.....	90
12.	Hasil Regresi Linier Berganda	90
13.	Hasil Uji Parsial (Uji T)	92
14.	Hasil Uji Simultan (Uji f).....	93
15.	Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	94

DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran.....	47
2.	Sekolah SMP Maitreyawira Tanjungpinang	62
3.	Struktur Organisasi SMP Maitreyawira Tanjungpinang.....	63
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
5.	Responden Berdasarkan Pendidikan	65
6.	Responden Berdasarkan Usia.....	65
7.	Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	87
8.	Hasil Uji Normalitas (P-Plot).....	88
9.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	89

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Hasil Tabulasi
Lampiran 3	: Hasil Pengolahan SPSS
Lampiran 4	: Hasil Cek Plagiasi
Lampiran 5	: Surat Keterangan Objek Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU PADA SMP MAITREYAWIRA TANJUNGPINANG

Mata Irawawan. 16612149. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Matairawawan87@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Pada SMP Maitreyawira Tanjungpinang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik sampel non probability yaitu *purposive sampling*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian ini berupa para guru di sekolah SMP Maitreyawira Tanjungpinang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner dan studi kepustakaan. Alat yang digunakan dalam melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis adalah *SPSS (Statistical Package for Social Science)* versi 25.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Produktivitas Guru Pada SMP Maitreyawira Tanjungpinang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Guru Pada SMP Maitreyawira Tanjungpinang. Diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,986 yang artinya seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 98,6% sedangkan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Guru

Dosen Pembimbing 1 : Armansyah, S.E. M.M

Dosen Pembimbing 2 : Octojaya Abriyoso, S.Ikom., M.M.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON TEACHER PRODUCTIVITY AT MAITREYAWIRA TANJUNGPINANG JUNIOR HIGH SCHOOL

Mata Irawawan. 16612149. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Matairawawan87@gmail.com

This study aims to examine the effect of work environment and work motivation on teacher productivity at SMP Maitreyawira Tanjungpinang. This research used a sample of 30 respondents using a non-probability sample technique, namely purposive sampling.

The method used in this study is quantitative method. The object of this research was in the form of teachers at Maitreyawira Tanjungpinang Junior High School. Data collection was carried out by distributing questionnaires and literature studies. The tool used in conducting data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis tests is SPSS (Statistical Package for Social Science) version 25.

The results of this study show that the influence of the work environment and work motivation has a partial effect on teacher productivity at Maitreyawira Tanjungpinang Junior High School.

The influence of the work environment and work motivation simultaneously affects teacher productivity at Maitreyawira Tanjungpinang Junior High School. Adjusted R Square value of 0.986 was obtained, which means that all independent variables affect the dependent variable by 98.6%, while the remaining 1.4% are influenced or explained by other variables that are not included in this research model.

Keywords : Work Environment, Work Motivation, Teacher Productivity

Advisor 1 : Armansyah, S.E. M.M

Advisor 2 : Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi zaman digital yang terus berkembang dalam segala bidang, bangsa Indonesia memiliki tantangan yang cukup berat. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dunia yang begitu pesat, memaksa semua sumber daya manusia untuk mampu mengimbangi dan menyesuaikan diri agar tidak tertinggal. Agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, perlu adanya pendidikan yang bermutu. Keberhasilan pendidikan sangat tergantung kepada kualitas tenaga pendidik atau kemampuan kerja guru dalam proses pembelajaran. Kemampuan guru untuk mendidik dengan baik seluruh generasi penerus bangsa akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan diharapkan mampu bersaing dengan seluruh masyarakat dunia.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah bagian dari manajemen yang menitikberatkan pada peran manajemen manusia dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting. Peran dan fungsi tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau kegiatan perusahaan. Dalam organisasi apapun, baik itu bisnis maupun pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Karena SDM berperan sebagai manajer agar sistem tetap berjalan sesuai aturan, maka pengelolaannya tentunya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti

pelatihan, pengembangan dan motivasi. Dalam hal ini, manajemen memiliki SDM sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Hartatik, 2014) Manajemen sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang focus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi suatu perusahaan. Fungsi Manajemen Sumber Daya

Manusia (SDM) sendiri sangat banyak dan mencakup perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien, mengatur pembagian tugas kerja, mengarahkan agar setiap karyawan dapat bekerja sama, dan kontrol yang dirancang untuk memantau apakah setiap karyawan melakukan tugas sesuai arahan. dengan prosedur dan peraturan kerja. Untuk mendukung produktivitas karyawan menjadi lebih baik dan meningkat perlu adanya penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerja serta dapat berpengaruh pada pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut: pengaturan pencahayaan, tingkat kerja, kebisingan, namun disini pencahayaan diartikan sebagai pengaturan dan sirkulasi udara yang baik terutama di lingkungan kerja, kebersihan lingkungan kerja. Oleh karena itu, ada hipotesis bahwa lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih teliti sehingga dapat memaksimalkan produktivitas.

Menurut Yulianti dalam Mardiana Puspitasari & Sugi Rahayu Ningsih, (2021) Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang ada pada seputar tempat

kerja yang dapat mempengaruhi jalannya peran yang diberikan seperti area kerja, fasilitas kerja, maupun relasi sesama rekan kerja. Kondisi tempat kerja dapat dikatakan baik atau sesuai dengan apa yang diperlukan apabila manusia bisa melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, karena guru akan mengajar dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Dengan motivasi akan tumbuh dorongan untuk melakukan sesuatu dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi/dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berfikir sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain/organisasi.

Motivasi merupakan unsur psikologis bagi seorang guru dalam rangka untuk keberhasilan mengajar. Motivasi merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu lembaga. Para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila guru memiliki motivasi yang positif maka ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan. Keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas karena adanya dorongan atau motivasi sebagai bukti bahwa apa yang dilakukan guru sesuai dengan tanggung jawab dalam melaksanakan kinerja. Guru yang termotivasi dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan motivasi kerja yang ada maka ia

akan bekerja dengan sukarela yang akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik simpulan bahwa motivasi kerja guru merupakan dorongan seorang guru untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam bentuk tugas keguruan dalam rangka mencapai tujuannya.

Dalam konteks pendidikan, produktivitas kerja sumber daya manusia (SDM) pendidikan mencakup sikap mental dan perilaku tenaga pendidik dan kependidikan yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih berkualitas, efektif, dan efisien daripada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu, dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Namun dalam prakteknya, Masih banyak permasalahan dalam lingkup kinerja tenaga pendidik dan kependidikan yang berimplikasi terhadap produktivitas kerja di lembaga pendidikan .pendidik dan kependidikan yang berimplikasi terhadap produktivitas kerja di lembaga pendidikan .

Produktivitas merupakan hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat diklasifikasikan dengan membagi keluaran dan masukan. Menaikan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas dengan menghasilkan keluaran yang lebih baik. Produktivitas sering dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, jika lebih banyak keluaran dihasilkan dari jumlah masukan yang sama atau masukan lebih sedikit dapat dipergunakan untuk mendapatkan keluaran yang sama, maka dikatakan produktivitas meningkat. Sehingga dapat disimpulkan produktivitas kerja guru adalah keberhasilan kerja guru dalam melaksanakan

kegiatan pembelajaran untuk mencapai kualitas hasil pembelajaran yang diharapkan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas merupakan ukuran kinerja, termasuk efektivitas dan efisiensi. Efektivitas berkenaan dengan pencapaian tujuan sementara, efisiensi adalah rasio keluaran yang efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapainya. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia. Sutermeister dalam (Suharsaputra, 2013) produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal yaitu kemampuan dan motivasi.

Produktivitas kerja guru adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau kemajuan dalam melaksanakan tugas keprofesiannya sebagai guru. Seorang guru atau pegawai yang dikatakan memiliki produktivitas yang tinggi apabila dia produktif. Sutikno dalam (Mardesi, 2014) menyatakan bahwa produktivitas kerja guru adalah potensi atau daya yang dihasilkan oleh individu (guru) yang digunakan secara maksimal, untuk mencapai keluaran (output) yang lebih kreatif, generative dan menghasilkan keuntungan atau kebermanfaatannya. Lebih lanjut Whitmore dalam (Sutikno, 2014) menyatakan bahwa, Produktivitas kerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara

merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya di landasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran.

Guru yang produktif adalah guru yang terinspirasi dengan kreasi - kreasi baru dalam mengajar di kelas, dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang diinstruksikan kepala sekolah dengan tepat waktu, berusaha mengembangkan karirnya dengan membaca buku- buku yang sesuai dengan profesinya, dan mengikuti pelatihan tentang peningkatan kemampuan mengajar, memiliki motivasi kerja yang tinggi, memiliki disiplin kerja yang baik, mengajar dengan ketulusan hati, serta melaksanakan pekerjaannya dengan perencanaan yang matang. Guru yang produktif adalah kriteria guru yang paling diharapkan untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan dengan pra-survey terhadap 30 Guru di SMP Maitreyawira Tanjungpinang, Hal ini didukung oleh pernyataan yang telah di isi oleh guru di SMP Maitreyawira Tanjungpinang di dalam penyebaran kuisisioner.

Tabel 1.1
Data Lingkungan Kerja Pada SMP Maitreyawira Tanjungpinang

No	Pernyataan Lingkungan Kerja (X1)	Setuju	Persentase (%)	Tidak Setuju	Persentase (%)
1	Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman	30	100%	0	0%
2	Saya membangun hubungan baik dengan rekan sesama guru dan kepala sekolah	30	100%	0	0%

3	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	30	100%	0	0%
4	Tidak ada kebisingan di tempat kerja	10	9,8%	20	90,8%
5	Sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai	12	11,3%	18	88,7%

Sumber : Hasil Pra-Survei (2023)

Berdasarkan hasil pra survei 1.1 menunjukkan bahwa kebisingan di tempat kerja masih menjadi salah satu pernyataan yang mendapatkan nilai Tidak Setuju yang besar dari responden sebesar 20 responden (90,8%) dan Setuju sebesar 10 responden (9,8%) tingkat kebisingan dari luar sedikit mengganggu terhadap konsentrasi para guru sehingga terkadang terjadi kejenuhan. Selain tingkat kebisingan pernyataan lain yang mendapatkan nilai Tidak Setuju lumayan tinggi adalah sirkulasi udara di ruangan juga kurang memadai dengan mendapatkan nilai Tidak Setuju sebesar 18 responden (88,7%) dan Setuju sebesar 12 responden (11,3%) dikarenakan hanya terdapat satu alat sirkulasi udara serta tampilannya yang sudah lama tidak diperbaiki dan kurang dibersihkan sehingga keluar masuk udara juga kurang baik sehingga bagi guru yang memiliki riwayat alergi terkadang akan batuk – batuk , pusing , kelelahan serta stress juga bisa meningkat.

Tabel 1.2
Data Motivasi Kerja Pada SMP Maitreyawira Tanjungpinang

No	Pernyataan Motivasi Kerja (X2)	Setuju	Persentase (%)	Tidak Setuju	Persentase (%)
1	Atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan	12	11,3%	18	88,7%
2	Hubungan kerja antar guru baik dan tidak	20	90,8%	10	9,8%

	kaku				
3	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan	16	55,6%	14	44,4%
4	Hampir setiap tugas dapat saya laksanakan dengan baik	25	95,5%	5	5,5%
5	Bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya	25	95,5%	5	5,5%

Sumber : Hasil Pra-Survei (2023)

Berdasarkan hasil pra survey pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa pernyataan “Atasan selalu memberikan perhatian pada karyawan” ternyata mendapatkan nilai Tidak Setuju cukup besar yaitu 18 responden (88,7%) dan yang menjawab Setuju 12 responden (11,3%) disini atasan yang dimaksud adalah kepala sekolah yang dirasa kurang memberikan perhatian terhadap bawahan atau guru. Sedikit apresiasi akan sangat berdampak besar untuk menaikkan semangat serta tentunya motivasi kerja akan meningkat karena guru berasa di apresiasi hasil kerjanya. Untuk pernyataan lain masih tergolong aman mulai dari hubungan kerja antar guru, situasi lingkungan kerja, serta tugas yang diberikan.

Tabel 1.3
Data Produktivitas Guru SMP Maitreyawira Tanjungpinang

No	Pernyataan Produktivitas Guru (Y)	Setuju	Persentase (%)	Tidak Setuju	Persentase (%)
1	Dalam melaksanakan tugas, guru senantiasa melakukan perencanaan	30	100%	0	0%
2	Guru membuat alat peraga / media sendiri dalam menunjang proses pembelajaran yang efektif	25	95,5%	5	5%

3	Tugas dan tanggung jawab diberikan sesuai dengan kemampuan saya	21	91,5%	9	8,5%
4	Kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	28	98,5%	2	1,5%
5	Keterampilan saya kurang memadai sehingga menyebabkan kejenuhan saat mengerjakan pekerjaan	0	0%	30	100%

Sumber : Hasil Pra-Survei (2023)

Berdasarkan Pada tabel 1.3 menunjukkan semua pernyataan mendapatkan nilai Setuju yang bagus mulai dari tugas guru, pembuatan alat peraga untuk belajar siswa, kuantitas kerja yang diberikan, serta keterampilan yang sudah memadai.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu : 1. Pelatihan 2. Mental dan kemampuan fisik karyawan 3. Hubungan antara atasan dan bawahan. Menurut Anoraga dalam Busro (2018), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain : 1. Motivasi kerja karyawan 2. Pendidikan 3. Disiplin kerja 4. Keterampilan 5. Sikap etika kerja 6. Kemampuan kerja sama 7. Gizi dan kesehatan 8. Tingkat penghasilan 9. Lingkungan kerja dan iklim kerja 10. Kecanggihan teknologi yang digunakan 11. Faktor – faktor produksi yang

memadai 12. Jaminan sosial 13. Manajemen dan kepemimpinan 14. Kesempatan berprestasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas guru di SMP Maitreyawira Tanjungpinang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas guru di SMP Maitreyawira Tanjungpinang?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas guru di SMP Maitreyawira Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja guru di SMP Maitreyawira Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas guru di SMP Maitreyawira Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas guru di SMP Maitreyawira Tanjungpinang

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini di harapkan memberikan hasil yang berarti dan bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Hasil dari penelitian diharapkan berguna baik secara teoritis (keilmuan) maupun praktis bagi siapapun.

1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan menjadi sumber ilmu pengetahuan dan bahan kepustakaan serta sebagai penelitian selanjutnya lebih meluas dan mendalam.

2. Kegunaan Praktis

Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana permasalahan lingkungan kerja yang berdampak pada produktivitas guru, dengan bekal ilmu yang dimiliki selama kuliah dan di terapkan kedalam aplikasi dilapangan dalam penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru Di SMP Maitreyawira Tanjungpinang” yang terbagi menjadi lima bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dibagian ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kegunaan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian atau sebagai acuan masalah yang akan dibahas, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan mengenai penjabaran metode penelitian yang dilakukan penulis meliputi jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sample, definisi operasional variable, teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi gambaran umum objek penelitian, penyajian data, Dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran, yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Afandi (2018) manajemen adalah fungsi untuk mencapai sesuatu melalui aktivitas orang lain dan memantau upaya mencapai sesuatu secara individu melalui kegiatan orang lain dan memantau upaya individu untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Follet (Rozarie, 2017) manajemen adalah seni mencapai tujuan melalui orang lain. Menurut Feriyanto & Triana (2015) manajemen merupakan inti dari administrasi, karena manajemen merupakan alat pelaksana administrasi yang mempunyai peran atau kemampuan sebagai alat untuk mencapai hasil melalui kegiatan orang lain.

Menurut Busro (2018) manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian kegiatan anggota organisasi dan kegiatan yang menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2014) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Afandi (2018) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan.

Berdasarkan dari beberapa sumber dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses atau usaha yang dimaksud memiliki sebuah keterampilan bertujuan khusus untuk mengarahkan, memelihara dan melaksanakan tujuan organisasi tertentu melalui koordinasi dan kerjasama antara manusia

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Menurut Follet (Rozarie, 2017) fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai agar menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Menurut Busro (2018) fungsi manajemen sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah tindakan memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2) Pengorganisasian

Setelah para manajer menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka mereka perlu merancang dan mengembangkan suatu organisasi yang akan dapat melaksanakan berbagai program tersebut secara sukses.

3) Penggerakkan

Penggerakan adalah membuat semua anggota organisasi mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian.

4) Pengawasan

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan dan melakukan perbaikan-

perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana atau selaras dengan standar.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (Hartatik, 2014) adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dari definisi tersebut, hasibuan tampaknya memberikan penekanan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan MSDM pemimpin dituntut tidak hanya mengetahui potensinya tapi lebih pada cara pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang di aplikasikan pada SDM yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan MSDM mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Moses N. Kingudu (Hartatik, 2014) menyatakan bahwa msdm adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

Menurut Armstrong (Hartatik, 2014) MSDM adalah suatu pendekatan terhadap manajemen sumber daya manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar yaitu :

- a. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dan

diatur dengan baik, sehingga dapat menimbulkan peran aktif dari pegawai untuk mewujudkan organisasi yang aktif dan efisien

- b. Keberhasilan organisasi sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, serta memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan yang strategis.
- c. Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi, dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik
- d. MSDM berhubungan dengan integritas, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dari seluruh definisi beberapa ahli tersebut, maka kita dapat membangun Menurut Susan (2019) sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi.

Sebuah definisi serta pemahaman baru tentang SDM, yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam

suatu organisasi kedalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

2.1.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia yang berkembang pada saat ini mempunyai banyak variasi. Walaupun demikian, antara satu pengertian dengan pengertian lainnya memiliki berbagai kesamaan dan saling melengkapi, sehingga dapat menambah serta memperluas pengetahuan dan wawasan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM), dikemukakan beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Widodo (2015) sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, pegawai potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Utamy *et al* (2020) sumber daya manusia diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2014) manajemen

sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Menurut Dessler (Habiburrahman & Zhavira, 2021) manajemen sumber daya manusia adalah “proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (Habiburrahman & Zhavira, 2021) fungsi manajemen sumber daya manusia dideskripsikan sebagai berikut:

1. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM)

Secara umum tujuan strategis perencanaan SDM adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan SDM. Selain itu, juga bertujuan untuk mengembangkan program-program dalam rangka meminimalisir penyimpangan-penyimpangan atas dasar kepentingan individu dan organisasi.

2. Pengadaan staf sumber daya manusia

Setelah perencanaan terhadap kebutuhan-kebutuhan dilaksanakan, selanjutnya organisasi berusaha memenuhi kebutuhan tenaga sesuai dengan tipe pekerjaan, jumlah dan karakteristik personalia yang diperlukan.

3. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah cara menentukan seberapa produktif staf tersebut dan apakah dapat bekerja efektif di masa

yang akan datang, sehingga baik staf, organisasi dan masyarakat akan mendapatkan keuntungan. Dengan penilaian kinerja karyawan seperti ini, sangat dimungkinkan terbangun etos kerja dan penciptaan produk yang baik.

4. Pelatihan dan Pengembangan

Fungsi ini merupakan suatu usaha peningkatan prestasi kerja para personalia saat ini dan di masa datang, dengan kegiatan peningkatan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam belajar. Kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut perlu dilandasi prinsip-prinsip dasar pelaksanaan program pelatihan, yaitu: motivasi individu, pengakuan perbedaan individual, kesempatan untuk melakukan kegiatan praktis, penguatan (*inforcement*) tujuan dan situasi belajar, serta semangat untuk pentransferan pengetahuan.

5. Penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif

Suatu instansi yang telah memiliki sejumlah personalia perlu pemeliharaan dengan memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang menarik, sehingga membuat mereka betah di tempat kerja. Sebagai bagian dari usaha tersebut, lembaga atau instansi harus menciptakan dan mempertahankan hubungan kerja yang efektif dengan para personalia, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif.

Melayu Hasibuan (Hartatik, 2014) menyebutkan bahwa fungsi manajemen terbagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1. Fungsi – fungsi manajemen dan fungsi operasional

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati aturan – aturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi – fungsi operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan-keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. Kedisiplinan

Disiplin merupakan fungsi SDM yang paling utama dan kunci untuk mencapai tujuan. Sebab, tanpa disiplin yang baik, akan sangat sulit mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin adalah keinginan dan

kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma–norma sosial.

g. Pemberhentian

Pemutusan hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan. Pemberhentian ini karna keinginan karyawan, perusahaan, pemutusan kontrak kerja, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pensiun, dll.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Menurut Saydam (Rahmawati et al., 2014) mendefinisikan Lingkungan Kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini banyak perusahaan kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Menurut Kasmir (Junaidi, 2021) Lingkungan Kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Yulianti (Mardiana Puspitasari et al., n.d.) Lingkungana Kerja suatu kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi jalannya peran yang diberikan sekitar area kerja, fasilitas kerja maupun relasi sesama rekan kerja.

Menurut Siagian (Ronal & Hotlin, 2019) Lingkungan kerja dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari.

2.1.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1. Suhu

Suhu adalah variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja dilingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang tepat.

2. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi kerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan banyak atau salah satu rusak sehingga menimbulkan kerugian pada perusahaan

3. Penerangan

Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tapi termasuk juga matahari. Di dalam bekerja karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, jika pekerjaan menuntut ketelitian.

4. Mutu udara

Udara yang baik akan mempengaruhi pada tingkat ketenangan para karyawan pada saat bekerja. Beda lagi kalau udara tercemar akan berdampak pada kesehatan para karyawan menyebabkan gejala seperti mata perih, sakit kepala, kelelahan, serta depresi.

Faktor lain yang berkaitan dengan lingkungan kerja menurut Sunyoto (Zahari & Ubaidillah, 2014). Menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi :

1. Hubungan Karyawan

2. Hubungan sebagai individu

Rekan – rekan di tempat kerja dan atasan memberikan motivasi terhadap karyawan tersebut.

3. Hubungan sebagai kelompok

Beberapa yang menjadi perhatian sebagai berikut: kepemimpinan yang baik, pemberian informasi yang baik, kondisi kerja yang baik serta upah yang jelas.

1. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Bekerja di suasana yang bising akan mempengaruhi ketenangan karyawan.

2. Penerangan

Tidak terbatas pada penerangan listrik tapi juga penerangan matahari

3. Sirkulasi Udara

Tempat kerja yang sifatnya menyerap panas harusnya ventilasi yang digunakan harus lebar.

4. Keamanan

Rasa aman dalam lingkungan kerja menimbulkan kenyamanan dan ketenangan sehingga mendorong motivasi kerja.

Faktor lain yang memengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan kerja yang baik dan tertata akan berdampak pada kenyamanan para karyawan di tempat kerja. Factor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Mardiana terdiri atas.

1. Ukuran Ruang Kerja

Ukuran ruang kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit menimbulkan kesulitan ruang gerak karyawan sehingga mempengaruhi kenyamanan dan menimbulkan prestasi kerja menurun dibanding karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas

2. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya aruang kerja pegawai, maka pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karna mempengaruhi interaksi sosial. Secara fisik orang lebih berinteraksi dengan individu – individu yang dekat. Oleh karna itu lokasi kerja karyawan juga mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

3. Privasi

Dinding, partisi, serta penghalang fisik lainnya termasuk bagian dari privasi seorang karyawan apalagi tingkat privasi nya tinggi seperti jabatan manajerial, dimana privasi dikaitkan dengan status. Namun sebagian karyawan juga mendambakan interaksi dengan rekan kerja yang terkendala dengan peningkatan privasi. Banyak orang memiliki keinginan kuat untuk privasi. Privasi membatasi gangguan, yang bisa sangat mengganggu bagi orang yang melakukan tugas kompleks.

2.1.3.2 Indikator - indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (Zahari & Ubaidillah, 2014), indikator - indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Hubungan karyawan

- a. Hubungan sebagai individu Motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan.
 - b. Hubungan sebagai kelompok Ada beberapa yang menjadi perhatiannya yaitu kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik serta sistem pengupahan yang jelas
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja Lingkungan yang bising akan membawa pengaruh kepada ketidak tenangan dalam bekerja.
 3. Peraturan kerja Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut.
 4. Penerangan Dalam hal ini, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi termasuk juga penerangan matahari.
 5. Sirkulasi udara Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.
 6. Keamanan
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan pada akhirnya akan mendorong semangat kerja.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam diri manusia bertindak selalu di sebabkan oleh faktor-faktor yang akan datang dari luar dirinya dan juga ditentukan oleh faktor-faktor yang ada dalam diri manusia itu sendiri, daya pendorong itu adalah motivasi.

Dalam dunia pendidikan saat ini bahwa motivasi dalam melaksanakan tugas adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru sangat berpengaruh besar terhadap hasil dan juga mutu pendidikan. Karena itu jika motivasi kerja dan kinerja guru meningkat, maka akan berdampak juga kepada hasil dan kualitas pendidikan. Untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginan. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai/ guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

Menurut Azwar (Qomariah & Jember, 2020) motivasi merupakan sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerjasama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut (Hasibuan, 2016) menjelaskan bahwa motivasi diambil dari kata latin yaitu *movere* yang artinya dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan suatu kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja efektif, bekerjasama dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai sebuah kepuasan. (Qomariah & Jember, 2020).

Menurut (Flippo, 2013) disebutkan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai & sebuah organisasi agar dapat (Qomariah & Jember, 2020).

Menurut Nawawi, (2015), mendefinisikan motivasi seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Qomariah & Jember, 2020).

Dari beberapa pengertian motivasi yang sudah dijabarkan maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi itu pada dasarnya dorongan dalam diri seseorang yang akan menggerakkan dirinya untuk melakukan perbuatan yang positif yang nantinya perbuatan itu dapat meningkatkan kinerja.

2.1.4.2 Hakikat Motivasi

Kata motivasi berasal dari kata Motif yang artinya daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu. Dari asal kata motif ini, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Menurut KBBI, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Adapun bentuk motivasi berdasarkan sumbernya dibedakan menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

2.1.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja

Pada dasarnya, Motivasi mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Oemar Hamalik, motivasi setidaknya memiliki tiga fungsi sebagai berikut;

1. Mendorong terjadinya suatu perilaku atau tindakan. Tanpa motivasi maka tidak akan terjadi tindakan seperti belajar siswa.
2. Motivasi bertindak seperti orang yang berprestasi. Motivasi mengarahkan tindakan menuju pencapaian tujuan menuju pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. Motivasi berfungsi sebagai penggerak besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang tak hanya dipengaruhi oleh motivasi intrinsik juga tak dapat terabaikan. Motivasi intrinsik seseorang untuk bekerja antara lain kebanggaan akan dirinya yang dilakukannya. Oleh karena itu, motivasi kerja tak hanya berarti untuk kepentingan ekonomis semata, namun juga merupakan kebutuhan psikis untuk melakukan pekerjaan secara aktif. Motivasi kerja erat kaitannya dengan perilaku dan prestasi kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan, maka semakin baik perilakunya dalam pelaksanaannya sehingga memberikan prestasi kerja yang lebih baik.

2.1.4.4 Teori Motivasi lama

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

1. Teori hierarki kebutuhan (*hierarky of needs*)

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

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological*) meliputi rasa lapar, haus, berlidung, dan seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman (*safety*) meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional
- 3) Kebutuhan sosial (*social*) meliputi rasa kasih sayang, kepedulian penerimaan dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan (*esteem*) meliputi faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan pergantian.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapakannya meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan sendiri.

2. Teori X dan Y Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia, pandangan pertama negatif disebut Teori X dan kedua yang positif disebut teori Y. Menurut teori X ada 4 asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah:

- 1) Pada dasarnya staf/guru tidak suka bekerja sebisa mungkin untuk menghindarinya.
- 2) Karena staf/Guru tidak menyukai pekerjaannya, maka mereka harus memaksa, mengontrol atau mengancam hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan/Guru akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bila mungkin
- 4) Sebagai pegawai/Guru yang mengutamakan keselamatan di atas semua faktor terkait pekerjaan lainnya dan tidak menunjukkan ambisi.

Sedangkan menurut Y ada empat asumsi positif yaitu :

- 1) Staf/guru menganggap bekerja sama menyenangkan dengan istirahat atau bermain
- 2) staf/Guru melatih pengendalian diri dan emosi guna tercapainya tujuan
- 3) Karyawan/Guru bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari dan bertanggung jawab
- 4) Karyawan/Guru mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didarkan ke seluruh populasi dan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

2.1.4.5 Teori Dua faktor

Teori dua faktor (*two factor theory*) juga disebut teori motivasi *higiene* dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dengan keyakinan bahwa hubungan

seorang individu dengan pekerjaan mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan.

Teori yang menghubungkan faktor-faktor intrinsik dengan kepuasan kerja sementara mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan.

2.1.4.6 Teori Motivasi Kontemporer

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland (Robbins, 2008). Teori motivasi McClelland mengemukakan teorinya yaitu McClelland's Achievement Motivation Theory atau Teori Motivasi Berprestasi McClelland. Teori ini berpendapat bahwa Guru mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh Guru karena dorongan oleh : (1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need, for achievement* = nAch), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, nAch akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Guru akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk diberi kesempatan. Seseorang menyadari bahwa hanya dengan mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar. Dengan pendapat yang besar akhirnya memiliki serta memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation* = n Af) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, n Af ini merangsang gairah bekerja Guru karena setiap orang menginginkan hal-hal : kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Seseorang karena kebutuhan n Af akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need, for Power*= n Pow). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. N Pow akan merangsang dan memotivasi gairah kerja Guru serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat. Guru sebagai manusia pekerja juga memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sebagaimana dikembangkan oleh Maslow, Herzberg, dan McClelland sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat belajarnya.

2.1.4.7 Indikator Motivasi

Menurut Maslow (Agustini, 2019) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis

Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dll. Menjadi aktualisasi diri penghargaan sosial keamanan fisiologis motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.

2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatan-nya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

4. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan simbol-simbol dalam statusnya seseorang serta prestise yang ditampilkannya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehannya) dan seringkali nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

2.1.5 Produktivitas Kerja

2.1.5.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang dan jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut (Ravianto J, 2014) menjelaskan bahwa arti produktivitas berdasarkan konsep akan menunjukkan hubungan antara hasil kerja dengan suatu satuan waktu yang diperlukan untuk menciptakan produk dari seorang pekerja.(Qomariah & Jember, 2020).

Dibidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi yaitu sebagai campuran dari produksi daya dalam mencapai hasil yang diinginkan. Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Karena itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Ada sebagian masyarakat yang mencampuradukkan pengertian produktivitas dengan produksi, sehingga perbedaan produktivitas dengan produksi sulit dipahami secara jelas. Produksi atau hasil produksi dinyatakan sebagai bilangan bukan rasio dan berdimensi satu. Produksi atau hasil produksi sama dengan pembilang di dalam rumus produktivitas kerja.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif.

Dari definisi yang sudah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu pertama produktivitas adalah keluaran fisik perunit dari usaha produktif, kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam menggunakan fasilitas-fasilitas untuk produksi, dan ketiga produktivitas adalah efektifitas dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. (Anoraga, 2014) dalam (Qomariah & Jember, 2020) menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh aktor lain seperti:

1. Pendidikan, pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang lebih baik. Dengan demikian pendidikan merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal-hal yang bersifat baru.
2. Motivasi, pimpinan perusahaan perlu mengetahui dan memahami motivasi kerja dari setiap karyawannya. Dengan mengetahui motivasi itu, maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.
3. Disiplin kerja, disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan memahami

segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi. Kedisiplinan dapat dibina melalui latihan-latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya yang akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.

4. Ketrampilan merupakan faktor penting produktivitas Kerja, ketrampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Ketrampilan kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui kursus-kursus atau latihan kerja.
5. Sikap dan etika kerja, sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain dan etika dalam hubungan kerja sangat penting artinya, dengan tercapainya hubungan dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas.
6. Gizi dan kesehatan, daya tahan tubuh seseorang biasanya dipengaruhi oleh gizi dan makanan yang dikonsumsi setiap hari. Gizi yang baik akan mempengaruhi kesehatan karyawan dan semua itu akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
7. Tingkat penghasilan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan akan semakin besar upah yang diterima. Dengan penghasilan yang cukup akan memberikan kepuasan terhadap karyawan yang menjadi karyawan tersebut mempunyai semangat kerja.

8. Lingkungan kerja dan iklim kerja, lingkungan kerja dari karyawan disini termasuk hubungan antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, lingkungan kerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian perusahaan karena karyawan enggan bekerja karena tidak ada kekompakan kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. Hal ini dapat mengganggu kerja karyawan.
9. Teknologi, adanya kemajuan teknologi meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih yang dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.
10. Sarana produksi, faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.
11. Jaminan sosial, perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan keselamatan. Dengan harapan supaya karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat kerja.
12. Manajemen, adanya manajemen yang baik, maka karyawan akan terorganisasi dengan baik pula. Dengan demikian produktivitas kerja akan maximum.
13. Kesempatan berprestasi, setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi maka karyawan akan meningkatkan produktivitasnya.

Sedangkan Siagian, (Qomariah & Jember, 2020) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu (1) faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi, (2) faktor yang ada di luar individu yaitu suara, penerangan, waktu, istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.

2.1.5.3 Indikator Produktivitas

Menurut (Qomariah & Jember, 2020) Produktivitas merupakan hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja, merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4. Pengembangan diri, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu, mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.1.6 Peningkatan Produktivitas kerja guru

Upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja guru didalamnya terdapat yang memhubungannya, yaitu:

1. Sikap mental, berupa motivasi, disiplin, dan etika kerja.
2. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas.
3. Ketrampilan, makin trampil tenaga pendidik akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik.
4. Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidik dan kependidikan. Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif.
5. Tingkat penghasilan memadai dengan mengikuti UMR (Upah Minimum Regional) sesuai dengan kesepakatan sekolah dan keuangan sekolah.
6. Gizi dan kesehatan.
7. Jaminan sosial.
8. Lingkungan dan suasana kerja yang baik.
9. Kualitas sarana pembelajaran.
10. Teknologi yang dipakai secara tepat.

11. Kesempatan berprestasi.

Produktivitas kerja guru dapat dilihat dari unjuk kerja dalam bidang tugasnya dan berbagai usaha untuk meningkatkan dan memperkaya kualitas akademik melalui berbagai kegiatan formal ataupun informal yang diselenggarakan oleh lembaga maupun usaha pribadi. Wujud dari produktivitas di sini dapat berupa pelayanan yang baik dengan melibatkan kinerjanya.

Untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi, maka perlu memiliki kecakapan yang diperoleh melalui usaha dan motivasi yang kuat sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan kinerja yang optimal dapat tercapai. Selain itu, organisasi pendidikan pun berperan dalam memilih orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat dengan kondisi yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara maksimal. Dengan kata lain, organisasi harus mampu mengintegrasikan kebutuhan individu dalam organisasi dengan tujuan dan sasaran organisasi. Selain kualitas kinerja dalam bidang pengajaran, kualitas akademik dan wawasan berpikir juga harus turut diperhatikan. Karena itu, produktivitas disini tidak hanya dalam kaitan perbandingan input dan output saja tetapi juga harus memperhatikan kinerjanya sebagai guru dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, rasa tanggung jawab untuk memperoleh hasil terbaik dan berbagai usaha dalam peningkatan kualitas akademik dan wawasan berpikir secara terus-menerus.

Produktivitas mempunyai ketertarikan atau memberikan hubungan terhadap kegiatan lainnya. Produktivitas dapat meningkatkan kepuasan kerja, mendorong terjadinya penyederhanaan kerja, meningkatkan keterpaduan, dan

spesialisasi kerja. produktivitas dapat ditingkatkan dengan mengubah desain tempat kerja. meningkatkan produktivitas, disamping memberikan kepuasan kerja kepada pekerja individu atau kelompok, menodorong motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja lebih baik lagi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru dapat dijadikan kajian dalam penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

- 1) (Uus Mohammad Darul Fadli et al., 2020) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Kontruksi Di PT. Kadi Internasional. Hasil penelitiannya yaitu lingkungan kerja dan Motivasi Kerja dalam kategori baik. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja pada karyawan PT. Kadi Internasional. Variabel lingkungan kerja dan variabel Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas karyawan pada PT. Kadi Internasional sebesar 85,1% dan sisanya 14,9% dari variabel lain yang tidak diteliti.
- 2) Karnawi Kamar (Patricia, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Hyangdo Tama Indonesia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja Dan Motivasi Kerja

secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari F hitung $>$ F tabel ($23,335 > 3,13$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan melihat probabilitasnya (Sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan tersebut diterima dan berpengaruh.

- 3) (Oktafiyanda, 2022) dari Universitas Adiwangsa dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kota Penuh. Hasil penelitian menjelaskan bahwa Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($3,427 > 2,06866$) atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,002 < 0,05$). Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,002 > 2,06866$) atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$). Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai yaitu dapat dibuktikan dengan F hitung $>$ F tabel ($12,642 > 3,42$) atau $\text{sig} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh adalah sebesar 52,4% sedangkan sisanya yaitu 47,6% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- 4) (Wikaningtyas et al., 2023) dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan

Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Ukhuwah Berkah Semesta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ukhuwah Berkah Semesta.

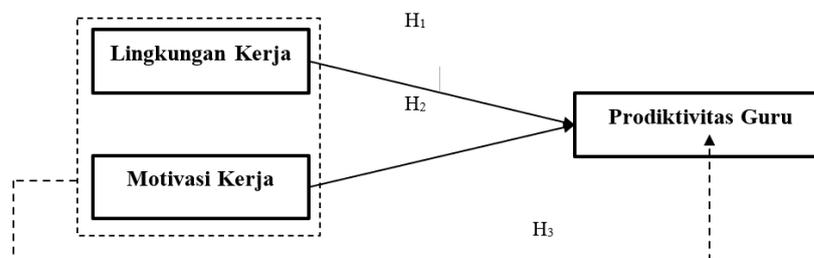
- 5) (Kuswibowo, 2020) dari Universitas Negeri Semarang dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan sebesar 43,6% terhadap kinerja guru di SMK PGRI 1 Mejubo Kudus. Secara parsial variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh sebesar 14,5%, variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 19,9%, dan variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 16,4%.
- 6) Usop, Askandar, & Kadtong (2013), jurnal internasional dalam penelitiannya yang berjudul *Work Performance and Job Satisfaction among Teachers*. Menunjukkan hasil penelitiannya sebagai berikut: Therefore, the findings, concluded that the teachers of Division of Cotabato City displays a high level of performance. They were contented with their job satisfaction facets such as school policies, supervision, pay, interpersonal relations, opportunities for promotion and growth, working conditions, work itself, achievement, recognition, and responsibility. This implies that a teacher's satisfied with their job is also a productive

one. Furthermore, if the teachers contented with their job, they will develop and maintain high level of performance.

Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa performa kinerja dan kepuasankerja guru di Kota Cotabato cukup tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal, yang meliputi: kebijakan sekolah, pengawasan, gaji, hubungan interpersonal, peluang untuk promosi, kondisi kerja, kinerja personal, prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab. Hal ini berarti jika seorang guru puas dengan pekerjaannya, guru akan mengembangkan dan mempertahankan tingkat kinerjanya yang tinggi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2023)

Keterangan:

—————▶ : Berpengaruh secara parsial.

- - - - -▶ : Berpengaruh secara simultan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan dua variabel independen dan variabel dependen, yaitu Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja dan variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja. Menurut Sugiyono (2018) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Jenis Data

Adapun sumber dan jenis data yang peneliti gunakan untuk memperoleh data penelitian yaitu sebagai berikut:

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, misalnya individu atau perseorangan (Sugiyono, 2018). Data primer dicari melalui narasumber atau dalam istilah teknisnya responden, yaitu orang yang dijadikan

objek penelitian sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Dalam penelitian ini kuisisioner disebarakan dengan menggunakan *Google Form* pada guru – guru di sekolah SMP Maitreyawira Tanjungpinang

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data publikasi yang dikumpulkan oleh pihak lain bukan oleh peneliti sendiri, atau data yang dikumpulkan oleh lembaga lain dan dipublikasikan (Sugiyono, 2018). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh bukan secara langsung dari sumbernya, dalam penelitian ini data sekunder didapatkan dari sumber-sumber tertulis seperti media elektronik dan referensi artikel / jurnal terdahulu dari penelitian sebelumnya.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk dapat mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

3.3.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka jawab (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, penulis membuat beberapa daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis guna mendapatkan data mengenai variabel yang akan diteliti yaitu Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja, dan Produktivitas Guru.

3.3.2 Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan cara mempelajari, mendalami dan juga mengutip teori-teori baik dalam buku maupun jurnal nasional dan jurnal internasional yang sesuai dengan topik dan juga variabel penelitian (Sugiyono, 2018).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah guru di SMP Maitreyawira Tanjungpinang berjumlah 30 responden.

Tabel 3.1
Daftar Populasi Penelitian

No.	Nama Guru	Mata Pelajaran
1	Henny Fransisca,S.Pd	Bahasa Inggris
2	Eka Kurniati,S.sos	PKN
3	Dedy	Informatika
4	Sanny Simamora,S.Pd	Informatika & PKN
5	Fellianto, S.Pd	Agama Budha
6	Dety, S.Pd	Agama Budha
7	Septa Karmila, S.Sos	PKN & IPS
8	Desmalini, S.E	IPS
9	Emfrianthi Soekendar, S.E	IPS & Seni Budaya
10	Nuridayu , S.Pd	Bahasa Indonesia
11	Fitri Mahendri Prameswari , S.Pd	Bahasa Indonesia & Melayu
12	Gusnawati, S.Pd	Bahasa Indonesia
13	Hesta Danesya, S.Pd	Bahasa Inggris
14	Rizky Mutia, S.Pd	Bahasa Inggris
15	Anggita Pratiwi	Matematika
16	Reynita Lumban Tobing, S.Pd	Matematika & Agama Kristen

17	Seplinda Risma, S.Pd	Matematika
18	Phita Yola Lafiani, S.Pd	IPA & Informatika
19	Sandra Clarisa Octania, S.Pd	IPA & Prakarya
20	Safina Salma Ramadini, S.Pd	IPA
21	Ari Kusumawandhani, S.Pd	Seni Budaya & Budaya Melayu
22	Suyatno, S.Sos	Penjas
23	Guntur Sasono, S.Pd	Penjas
24	Dwi Astuti, S.Pd	Bahasa Mandarin
25	Nor Intannia, S.Pd	Bahasa Mandarin
26	Tuti Wulandari, S.E	Bahasa Mandarin
27	Lailatul Dzikriah Jasman, S.Pd	IPA & IPS
28	Titis Sandora	IPS
29	Gigih Harpuas	Bahasa Indonesia & Melayu
30	Candra Saputra	Bahasa Indonesia & IPA

Sumber : SMP Maitreyawira Tanjungpinang

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini sampel diambil dari seluruh guru di SMP Maitreyawira Tanjungpinang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. *Non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak diketahui probabilitas dari setiap elemen populasi untuk terpilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018). Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono (2018) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Maitreyawira Tanjungpinang berjumlah 30 responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018).

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Butir Pernyataan
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Sunyoto(2012) mendefinisikan Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. (Panjaitan, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan (Zahari & Ubaidillah, 2014) 	<i>Likert</i>	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12
2.	Motivasi Kerja (X2)	Menjelaskan bahwa motivasi diambil dari bahasa latin <i>movere</i> yang berarti mendorong atau memberikan motivasi yang dapat membangkitkan semangat kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri (Agustini, 2019) 	<i>Likert</i>	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10

		<p>seseorang, membuat mereka mau bekerja secara efektif, bekerjasama dan memadukan segala upaya untuk mencapai suatu tujuan. semacam kepuasan</p> <p>(P.Hasibuan,2016)</p>			
3.	Produktivitas Guru (Y)	<p>Menurut (Ravianto J, 2014) menjelaskan bahwa arti produktivitas berdasarkan konsep akan menunjukkan hubungan antara hasil kerja dengan suatu satuan waktu yang diperlukan untuk menciptakan produk dari seorang pekerja.(Qomariah & Jember, 2020).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Semangat kerja 3. Pengembangan diri 4. Mutu 5. Efisiensi 6. Meningkatkan hasil yang dicapai <p>(Qomariah & Jember, 2020)</p>	<i>Likert</i>	<p>1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12</p>

Sumber: Data yang diolah (2023).

3.6 Teknik Pengolahan Data

Tahap-tahap teknik pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan proses data dengan teknik SPSS.

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam kategori yang sama dengan tujuan untuk menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam bentuk kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan dalam skala lima, yaitu: Sangat setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 4, Netral diberi skor 3, Tidak setuju diberi skor 2, Sangat tidak setuju diberi skor 1.

4. *Tabulasi*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam bentuk tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian yang jelas.

3.7 Teknik Analisis Data

Penelitian ini penulis menggunakan metode analisis data yang dilakukan dengan statistik dengan menggunakan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Menurut Sugiyono (2018) uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang diukur. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *bivariat pearson* (Korelasi *pearson product moment*) analisis ini digunakan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dengan mengungkap apa yang diungkap. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

1. Jika r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05), maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig 0,05), maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018) uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Skala pengukuran yang *reliable* sebaiknya memiliki sifat *Cronbach Alpha* minimal 0,60. Menurut Sugiyono (2018) butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria jika nilai Alpha $> 0,60$ maka reliabel, jika nilai Alpha $< 0,60$ tidak reliabel.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.1.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan. Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas atau sampel *kolmogorov-smirnov*. Hasil analisis ini kemudian dibandingkan dengan nilai kritisnya. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau

mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat diuji dengan *kolmogorov-smirnov* (Ghozali, 2016). Dasar yang digunakan dalam uji *kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ berarti data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ berarti data residual tidak berdistribusi normal.

3.7.1.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2018) multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF), apabila nilai VIF dibawah 10 dan nilai *tolerance* besarnya lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas (Sugiyono, 2018). Menurut Sugiyono (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan

ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatter plot* antara lain prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk mencari persamaan Regresi atau pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap produktivitas guru di SMP Maitreyawira Tanjungpinang. Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain.

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

Keterangan:

Y	: Produktivitas Guru
a	: konstanta
b1	: Koefisien regresi
X1	: Lingkungan Kerja
X2	: Motivasi Kerja
e	: Kesalahan

3.7.5 Uji Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya dugaan pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Produktivitas Guru (Y). Uji hipotesis yang digunakan meliputi:

3.7.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen (Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Produktivitas Guru) (Sugiyono, 2018). Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai sig. $< 0,05$ dapat disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai sig. $> 0,05$ dapat disimpulka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3.7.5.2 Uji Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2018) uji simultan adalah uji koefisien regesi secara keseluruhan mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat langkah-langah analisis dalam

pengujian hipotesis terhadap variasi nilai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi nilai variabel bebas adalah sebagai berikut :

1. Perumusan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis *alternative* (H_a)

H_0 : variasi perubahan nilai variabel bebas (X_1, X_2) tidak dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel terikat (Y)

H_a : variasi perubahan nilai variabel bebas (X_1, X_2) dapat menjelaskan variasi perubahan nilai variabel terikat (Y)

2. Nilai kritis dalam distribusi F dengan tingkat signifikan (α) = 10%

3. Nilai F dihitung dapat diketahui dari hasil perhitungan komputer atau dilihat tabel ANOVA pada kolom F rasio.

3.7.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu secara serentak terhadap variabel dependen. Koefisien ini digunakan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun *persentase* sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikit pun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka *persentase* sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan menjelaskan 100% variasi variabel dependen (Ghozali, 2016).

3.8 Jadwal Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah para guru di SMP Maitreyawira Tanjungpinang dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Penelitian ini dimulai pada bulan July 2023 dan berakhir pada bulan Agustus 2023.

Tabel 3. 2
Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan Tahun 2023	Bulan			
		Jun	Jul	Ags	Sept
1	PengajuanJudul				
2	PenyusunanProposal				
3	Seminar UsulanPenelitian				
4	Revisi Proposal				
5	PenyusunanInstrumen				
6	Uji CobaInstrumen				
7	Analisis Data				
8	PenyusunanSkripsi				
9	Sidang Akhir				

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *strategi manajemen sumber daya manusia*.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Fattah (ed.)). Prenadamedia Group.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persad.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Habiburrahman, & Zhavira, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 109–119.
- Hartatik, puji indah. (2014). *BUKU PRAKTIS MENGEMBANGKAN SDM*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revi). Bumi Aksara.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4.720>
- Kuswibowo, C. (2020). *Christian 2020*. 2, 43–49.
- Mardiana Puspitasari, Y., & Sugi Rahayu Ningsih, L. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(2). <https://doi.org/10.33752/bima.v3i2.353>
- Mardiana Puspitasari, Y., Sugi Rahayu Ningsih, L., Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasyim Asy, P., Jl Irian Jaya No, ari, Diwek, K., & Jombang, K. (n.d.). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Kabupaten Jombang. In *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* (Vol. 3). <https://ejournal.feunhasy.ac.id/bima>

- Oktafiyanda. (2022). *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh . Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda , Koefisien D. 5(2).*
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manajemen, Vol 3(2301–6256)*, 1–5.
- Patricia, C. O. S. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA & MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT HYANGDO TAMA INDONESIA. 3(2)*, 6.
- Qomariah, N., & Jember, U. M. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori , Aplikasi dan Studi Empiris)*.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(3), 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Rozarie, C. R. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. In *Alfabeta* (pp. 1–334). Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 9(2)*, 952–962.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research, 1(3)*, 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Uus Mohammad Darul Fadli, Enjang Suherman, & Ahmad Sobandi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Kontruksi Di Pt Kadi International. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif, 5(2)*, 27–34. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v5i2.1028>
- Widodo, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar.
- Wikaningtyas, S. U., Diana, S., & Apriliani, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja,

Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Ukhuwah Berkah Semesta. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 177–195. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.680>

Zahari, M., & Ubaidillah. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro Pt. Perkebunan Nusantara Vi (Persero) Wilayah Jambi. *EKSIS : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 41–58.

CURRICULUM VITAE



Nama : Mata Irawawan

Tempat/Tanggal Lahir : Malaysia, 27 November 1994

Jenis Kelamin : Laki - Laki

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Nomor HP : 085370400793

Email : Matairawawan87@gmail.com

Alamat : Jl. Aisyah Sulaiman, Dompok

Nama Orang Tua : Ibu Yohvina Ani
Bapak Gergorius Gega

Riwayat Pendidikan : MIN Olak –Alen Blitar
MTsN Selorejo Blitar
SMK Brantas Malang
STIE Pembangunan Tanjungpinang