

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADIN DAN
TPQ DI PONDOK PESANTREN TAHFIDZUL QUR'AN NURUL
HUDA TLOGOSARI**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN



MEMPEROLEH GELAR SARJANA

Disusun oleh:

Indriawati

(21612011076)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2025

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADIN DAN
TPQ DI PONDOK PESANTREN TAHFIDZUL QUR'AN NURUL
HUDA TLOGOSARI**

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA



Disusun oleh:

Indriawati

(21612011076)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Guru Madin dan TPQ di Pondok Pesantren
Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari

Disusun oleh : Indriawati

NIM : 21612011076

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 25 Juni 2025

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc)

NIDN. 0715069004

Pembimbing,

(Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M)

NIDN. 0721088801



Dipindai dengan CamScanner

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojosari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp: (0341) 399099 - Kode POS. 65183 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

LEMBAR PENGESAHAN

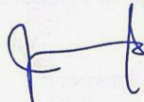
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI Manajemen FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

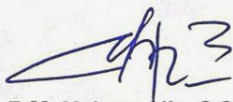
NAMA : Indriawati
NIM : 21612011076
HARI : Kamis
TANGGAL : 24 Juli 2025
JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madin dan TPQ Di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari

DINYATAKAN LULUS

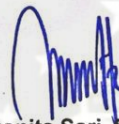
MAJELIS PENGUJI



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,




Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur penjiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat (2)) yang berbunyi Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan penjiplakan, dibatalkan gelanya. Dan Pasal 70 ayat (1) yang berbunyi Lulusan karya ilmiahnya digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan hasil penjiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 24 Juni 2025
Yang menyatakan,



Indriawati

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Indriawati. 2025 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madin dan TPQ Pondok Pesantren Nurul Huda Tlogosari. Dosen Pembimbing: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madin dan TPQ di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari. Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan pendidikan, yang dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja, serta tingkat motivasi yang dimiliki oleh guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada guru Madin dan TPQ sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Secara parsial, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan jika berdiri sendiri. Temuan ini menekankan pentingnya peningkatan motivasi kerja sebagai faktor utama dalam mendorong kinerja guru di lingkungan pendidikan nonformal seperti pondok pesantren. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi lembaga pendidikan dalam mengembangkan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya bagi guru Madin dan TPQ.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Pondok Pesantren



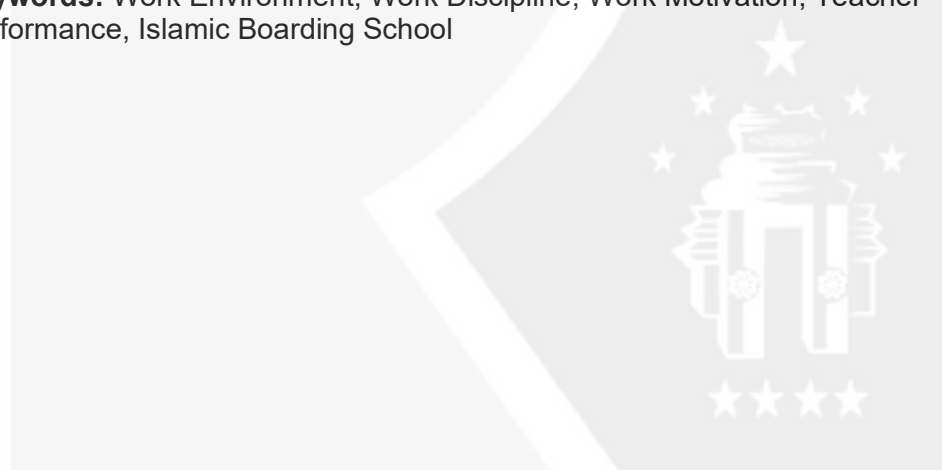
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Indriawati. 2025. *The Influence of Work Environment, Work Discipline, and Work Motivation on the Performance of Madin and TPQ Teachers at Pondok Pesantren Nurul Huda Tlogosari.* Supervisor: Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M

This study aims to analyze the influence of the work environment, work discipline, and work motivation on the performance of Madin and TPQ teachers at Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari. Teacher performance is one of the key factors in educational success, which can be influenced by the condition of the work environment, level of discipline, and the motivation possessed by teachers. This research uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to Madin and TPQ teachers as respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression to examine both the simultaneous and partial influence of the three independent variables on the dependent variable. The results of the study show that simultaneously, the work environment, work discipline, and work motivation have a significant effect on teacher performance. Partially, work motivation has a significant effect on teacher performance, while work environment and work discipline do not have a significant effect when examined individually. These findings emphasize the importance of increasing work motivation as the main factor in improving teacher performance in non-formal educational settings such as Islamic boarding schools. This study is expected to contribute to educational institutions in developing strategies to improve the quality of human resources, particularly for Madin and TPQ teachers.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, Teacher Performance, Islamic Boarding School



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan mengucapkan puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, pada kesempatan ini izinkanlah penulis pesembahkan skripsi ini kepada:

1. Teruntuk kedua orang tuaku yang paling kucintai, Bapak Ketang dan Ibu Ginem. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan ke bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik, memberikan semangat dan motivasi dan mendo'akanku tiada henti . Terima kasih atas nasehat yang selalu diiberikan meski terkadang pemikiran kita tidak sejalan, terimakasih atas kesabaran dan kebesaran hati menghadapi penulis yang sangat keras kepala. Bapak dan Ibu selalu menjadi penguat paling hebat, dengan keikhlasan serta mencurahkan segala kasih sayang sehingga akhirnya penulis sampai dititik ini, meskipun penulis baru bisa merasakan kuliah di usia yang bukan lagi remaja. Itu semua karena do'a kalian berdua yang senantiasa melangit. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bentuk bantuan, dukungan, dan pengorbanan kalian berdua selama ini . Semoga Allah SWT selalu memberikan kalian kesehatan serta umur panjang.
2. Untuk saudara saya Fiki irawan terima kasih sudah menjadi adik yang selalu mendukung dan memberikan semangat serta menjadi penghibur dikala penat,semoga kakakmu ini bisa menjadi contoh yang baik untukmu.
3. Kepada ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M dan Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc., selaku dosen pembimbing yang sudah membimbing saya dengan sangat baik dan penuh kesabaran. Terima kasih juga untuk

semua ilmu yang telah ibu berikan, semoga bermanfaat dan akan saya gunakan dengan sebaik-baiknya.

4. Kepada seseorang yang tidak bisa penulis sebut namanya. Terimakasih sudah menjadi bagian dari perjalanan penulis, mulai awal kuliah sampai akhir skripsi ini selesai, terimakasih sudah menjadi motivator dan meluangkan waktu untuk memberikan semangat, dan sebagai pengingat ketika penulis merasa lelah dan juga segala hal baik yang diberikan selama ini.
5. Kepada teman-teman saya yang baik terutama wahyu malik terimakasih yang selalu hadir saat penulis minta bantuan dan siap direpotkan dalam menyusun skripsi ini, tak lupa juga buat temen-temen seperjuangan skripsiku, Windi, Retno, Frendy, deni, ilmi, indra dan temen-temen yang lain baik teman kampus maupun teman luar kampus yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu terimakasih banyak telah membantu, mendukung, memotivasi, menasihati, dan memberi semangat kepada saya sehingga ya dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Terakhir, untuk diriku sendiri, Indriawati. Terima kasih telah bertahan sejauh ini karena tidak pernah menyerah, meski banyak alasan untuk berhenti dan selalu mampu merayakan dirimu sendiri sampai ada titik ini, Terima kasih mampu mengendalikan diri dari tekanan luar dan mampu berdiri tegak ketika dihantam permasalahan, kamu hebat sudah menjadi wanita yang kuat. Terimakasih diriku sendiri semoga tetap rendah hati dan bisa menjadi kebanggaan kedua orang tua dan bermanfaat untuk semua orang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madin dan TPQ di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur’an Nurul Huda Tlogosari”** dengan lancar. Tujuan penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur’an Nurul Huda Tlogosari.

Penulis menyampaikan banyak penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayah, Ibu, Adik, serta semua keluarga saya yang telah memberikan dukungan baik secara langsung ataupun tidak langsung, memberikan dorongan lahir ataupun batin.
2. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamid, S.E., M.Si, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang. Yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya kepada penulis sehingga penulis bisa termotivasi untuk menyelesaikan kewajibannya sebagai seorang mahasiswa.
3. Bapak Dr. Yusuf Aswar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan penuh terhadap penulisan proposal skripsi ini.
4. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sekaligus Dosen pembimbing kedua yang telah memberikan motivasi dan bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.
5. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu penguji yang telah memberikan waktunya untuk memberikan arahan dan masukan kepada saya.
7. Bapak/Ibu dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah menyalurkan ilmunya melalui proses pembelajaran di bangku kuliah sehingga bisa menjadi bekal tersendiri bagi penulis dalam penulisan proposal skripsi ini.

8. Kepala Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari beserta seluruh guru madin dan TPQ yang telah memberi izin, bantuan dan ikut berperan dalam penelitian skripsi yang saya lakukan.
9. Teman-teman penulis yang telah banyak memberikan bantuan, ikut berperan dalam mempelancar penelitian dan penulisan skripsi ini.
10. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis tuliskan satu persatu nama dan jabatannya tanpa mengurangi rasa hormat, penulis mengucapkan terimakasih yang tak terbatas, berkat do'a dan dukungannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dalam penyusunan dan penulisannya. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan pada masa yang akan datang.

Malang, 24 Juni 2025



Indriawati

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAKSI	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Empiris	10
2.2 Kajian Teoritis	17
2.2.1 Kinerja	17
2.2.1.1 Pengertian Kinerja	17
2.2.1.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.2.1.3 Indikator kinerja	19
2.2.2 Lingkungan Kerja	21
2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	21
2.2.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	23
2.2.2.3 Indikator lingkungan kerja	25
2.2.3 Disiplin Kerja	27
2.2.3.1. Pengertian Displin Kerja	27
2.2.3.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Displin Kerja	28
2.2.3.3. Indikator Disiplin Kerja	29
2.2.4 Motivasi Kerja	31
2.2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja	31
2.2.4.2 Teori Motivasi	32
2.2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	33
2.2.4.4 Indikator Motivasi Kerja	35
2.3 Hubungan Antar Variabel	36
2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	36
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	38
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru	39
2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru	41
2.4 Kerangka Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Rancangan Penelitian	43
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	43
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya	44
3.3.1 Variabel Penelitian	44
3.3.2 Definisi Variabel dan Indikator Variabel Penelitian	44
3.4 Populasi dan Sampel	53

3.4.1 Populasi.....	53
3.4.2 Sampel	53
3.5 Sumber Data	53
3.6 Metode Pengumpulan Data	54
3.7 Teknis Analisis Data.....	56
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	56
3.7.2 Uji Validitas.....	56
3.7.3 Uji Reliabilitas.....	57
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	58
3.9 Uji Hipotesis.....	60
BAB IV	64
4.1. Hasil Penelitian.....	64
4.1.1. Profil Pondok Pesantren	64
4.1.2. Karakteristik Responden.....	64
4.1.3. Distribusi Jawaban Responden	66
4.2. Analisis Data.....	71
4.2.1. Uji Analisis Deskriptif.....	71
4.1.2. Uji Validitas dan Reliabilitas	73
4.2.2.1 Uji Validitas.....	73
4.2.2.2 Uji Reliabilitas.....	74
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	75
4.2.4 Uji Hipotesis	79
4.2.4.1 Uji Regresi Linier berganda	79
4.2.4.2. Uji t (parsial)	81
4.2.4.3 Uji F (Simultan)	82
4.2.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	83
4.3 Pembahasan	84
4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madin Dan TPQ Pada Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari ..	84
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madin Dan TPQ Pada Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari ..	86
4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madin Dan TPQ Pada Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari ..	88
4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madin Dan TPQ Pada Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari.....	90
BAB V PENUTUP	92
5.1. Kesimpulan.....	92
5.2 Saran	92
5.2.1 Bagi Guru Madin dan TPQ Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari).....	92
5.2.2. Bagi Mahasiswa dan Peneliti Selanjutnya.....	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 2. 2 Variabel, Indikator dan Item Penelitian	50
Tabel 3. 1 Variabel, Indikator dan Item Penelitian	50
Tabel 3. 2 Skala Likert	55
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	65
Tabel 4. 2 Usia Responden	65
Tabel 4. 3 Masa Bekerja	66
Tabel 4. 4 Data Kusinoer Lingkungan Kerja.....	67
Tabel 4. 5 Data Kuisioer Disiplin Kerja	68
Tabel 4. 6 Data Kusioer Motivasi Kerja	69
Tabel 4. 7 Data Kusioer Kinerja Guru.....	70
Tabel 4. 8 Uji Analisis Deskriptif	72
Tabel 4. 9 Uji Validitas	73
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas	75
Tabel 4. 11 Uji Normalitas.....	76
Tabel 4. 12 Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4. 13 Ringkasan Hasil Uji t (parsial)	81
Tabel 4. 14 Uji F (Simultan)	82
Tabel 4. 15 adjuisteid R squilareil (R2).....	83

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	42
Gambar 4. 1 scateirrplot	79



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau *power*). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan - perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu merefresh kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut (Pratiwi dkk., 2023).

Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas.

Karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh Perusahaan. Menurut Marsithah (2022), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari tindakan yang dilakukan oleh seorang pekerja sesuai dengan tugasnya, yang kemudian diawasi oleh pihak-pihak tertentu. Pentingnya kinerja juga terletak pada integritas dan profesionalisme yang harus dimiliki oleh individu

yang bersangkutan. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Dengan kata lain, mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Dimana, salah satu contoh keberhasilan kinerja seorang guru tercermin dari hasil belajar yang diperoleh siswa. Selain itu, dari informasi yang ada di sekolah dapat diduga bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi, maupun sekolah dapat memperlancar pelaksanaan kegiatan pembelajaran (Rahmania dkk., 2023).

Menurut Nurjaya (2021) kinerja yang maksimal adalah ketika karyawan dapat bekerja meraih target yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak variabel antara lain disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah disiplin, motivasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya (Setiawati & Putra, 2022).

Dalam menyelesaikan pekerjaan hingga selesai lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung untuk pekerja. Lingkungan kerja sebagai salah satu penyebab penting untuk menciptakan kinerja yang optimal (Lubis, 2020). Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tempat para karyawan bekerja itu baik dan nyaman, maka akan memberikan rasa kenyamanan dan aman yang dirasakan oleh para karyawan untuk dapat bekerja dengan maksimal. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik maka kemampuan karyawan menghasilkan kinerja yang baik akan minim sekali (Sinollah, 2021).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan dalam proses bekerja (Pungkasan & Bukhari 2024). Perubahan dalam lingkungan internal perusahaan juga bisa mengubah proses tindakan disipliner, hal ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan internal pendidikan berhubungan dengan disiplin kerja guru.

Disiplin kerja memberikan dampak yang positif bagi suatu organisasi maupun perusahaan-perusahaan, sebab dengan adanya disiplin kerja yang baik dari diri karyawan maka dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan telah ditentukan. Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan seorang karyawan terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, serta bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepada seseorang tersebut (Candra, 2020).

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen SDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi pemerintahan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Candra, 2020). Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian motivasi pada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menyebabkan tensi, menimbulkan tindakan, menghasilkan keputusan. Pada awalnya dari rantai

motivasi memulai dengan kebutuhan yang dipenuhi, mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan, perilaku yang berorientasi pada tujuan, pembangkit kinerja, menimbulkan imbalan dan hukuman. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dinilai dari keputusan, tegangan, dorongan, perilaku pencarian, kebutuhan dipuaskan, dan pengurangan tegangan (Rahmania dkk., 2023).

Menurut Aldi & Susanti (2019) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program- programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam menjalankan tugas para pegawai perlu diberi arahan sehingga potensi dalam bekerja sangat baik.

Guru adalah seorang pengajar di sekolah negeri ataupun swasta yang memiliki kemampuan berdasarkan latar belakang pendidikan formal minimal berstatus sarjana, dan telah memiliki ketetapan hukum yang sah sebagai guru berdasarkan undang-undang guru dan dosen yang berlaku di Indonesia. Salah satu upaya pemerintah untuk mendukung pelaksanaan undang undang tersebut adalah dengan meningkatkan kualifikasi Pendidikan guru melalui program penyetaraan. Guru-guru Sekolah Dasar (SD), minimal harus berlatar belakang (DII), guru-guru SLTP minimal harus berlatar belakang (DIII), sedangkan guru-guru SLTA minimal harus berlatar belakang (S1) (Pratiwi dkk., 2023).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Agar mutu pendidikan nasional tersebut dapat tercapai, maka diperlukan pengelolaan sekolah yang tepat melalui manajemen mutu.

Visi dan misi sebuah madrasah memiliki peran penting sebagai panduan bagi seluruh staf dan tenaga pendidik dalam menjalankan kegiatan yang bertujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Sumarni et al., 2023). Madrasah dapat dianggap sebagai suatu sistem terstruktur yang melibatkan berbagai komponen yang saling berhubungan. Komponen-komponen tersebut meliputi siswa, kurikulum, materi pembelajaran, guru, kepala madrasah, tenaga kependidikan, lingkungan, proses pembelajaran, dan hasil atau output yang dihasilkan. Penting bagi semua komponen tersebut untuk dapat menyesuaikan dengan tuntutan perkembangan zaman yang terus berubah serta perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya.

Guru menjadi faktor utama yang berpengaruh besar terhadap kualitas pendidikan di madrasah. Profesionalisme, keahlian, dan dedikasi guru dalam mentransfer pengetahuan sangat penting dalam membentuk individu yang berkualitas. Dengan bantuan guru yang kompeten, peserta didik memiliki peluang yang lebih besar untuk mengembangkan potensi mereka dan menjadi sumber daya manusia yang unggul. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Ini sesuai dengan pendapat Fiandi & Junaidi, (2022) salah satu faktor penentu mutu pendidikan di madrasah adalah guru.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda yang berlokasi Dusun Tlogosari RT 04 RW 01 Desa Tlogosari Kecamatan Tirtoyudo Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur. Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari telah menjadi ikon pendidikan Islam, dengan reputasi yang gemilang dan prestasi yang membanggakan. Sejak berdirinya pada tahun 2011, pondok pesantren ini telah menjadi tempat belajar dan berkembang bagi ribuan santri dari berbagai wilayah dengan keberagaman santri dari berbagai latar belakang budaya dan geografis. Mereka memilih

pondok pesantren ini sebagai tempat untuk menimba ilmu dan memperdalam iman.

Pondok Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda memiliki 2 (dua) lembaga non formal yaitu Madin dan TPQ, yang dibentuk dengan tujuan untuk memberikan pendidikan agama secara menyeluruh kepada santri, dengan fokus pada pembelajaran Al-Qur'an, tafsir, fiqih, aqidah, dan aspek keislaman lainnya. Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda memiliki fasilitas yang lengkap fasilitas terdiri dari Masjid, asrama santri, kantor, asrama pengasuh, dapur, gedung sekolah, koperasi santri, perpustakaan, gudang, kamar mandi / wc, dan kantin . Dengan fasilitas yang memadai dan pengajar yang berkualitas, pondok ini telah menghasilkan banyak alumni yang sukses dan berkontribusi pada masyarakat

Peneliti menemukan informasi bahwa masih terdapat guru yang belum disiplin dalam menjalankan tugas salah satunya terlihat dari ketidaktepatan waktu dalam kehadiran. Pada jam mengajar, terdapat sejumlah guru yang belum menunjukkan kehadiran secara optimal serta tidak memberikan konfirmasi ke kantor guru. Salah satu guru menyebutkan sering terjadinya jam pelajaran kosong dikarenakan guru tidak hadir dan tidak ada konfirmasi (Rasmita, 2019). Ketidakhadiran guru pengajar ini umumnya disebabkan oleh tidak adanya konfirmasi apabila guru yang bersangkutan berhalangan hadir pada jam kerja. Padahal, konfirmasi ketidakhadiran merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Dengan tidak adanya konfirmasi maka mengakibatkan tidak ada persiapan mencari guru pengganti atau pemberian tugas di dalam kelas yang kosong (Faizin, 2020). Jika fenomena seperti ini terus berlanjut dalam jangka waktu lama, maka akan berdampak negatif terhadap kinerja guru dan proses pembelajaran para santri.

Penelitian yang dilakukan di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari menunjukkan bahwa para guru memiliki motivasi yang beragam dalam menjalankan tugas mengajar. Terdapat guru pengajar yang aktif dan inovatif mengajar sesuai jadwal. Namun, masih terdapat guru yang belum sepenuhnya menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten. Peneliti memperoleh informasi dari salah satu guru bahwa meskipun ada ketidakhadiran dalam jam mengajar, hal tersebut tidak berpengaruh terhadap pemotongan gaji yang diterima setiap bulan. Dalam konteks pendidikan di pesantren, motivasi individu setiap guru memegang peranan penting dalam menunjang keberhasilan proses pembelajaran yang diterima oleh para santri..

Penulis tertarik melakukan penelitian ini karena melihat pentingnya peran guru dalam keberhasilan pendidikan, terutama di lembaga nonformal seperti pondok pesantren. Salah satu hal yang menjadi perhatian adalah kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi semangat dan kinerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman, tertata baik, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab guru dalam mengajar. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat dan disiplin kerja, bahkan memicu ketidakhadiran tanpa konfirmasi seperti yang ditemukan di lokasi penelitian. Berdasarkan pengamatan awal, beberapa guru belum menunjukkan konsistensi dalam menjalankan tugas, meskipun hal tersebut tidak berdampak pada pemotongan gaji. Fenomena ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin tidak berdiri sendiri, tetapi berkaitan erat dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penulis merasa penting untuk meneliti lebih dalam dan termotivasi untuk mengangkat judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madin dan TPQ di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madin dan TPQ di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Madin dan TPQ di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madin dan TPQ di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madin dan TPQ di Pondok Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Madin dan TPQ Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Madin dan TPQ di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madin dan TPQ di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madin dan TPQ di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Nurul Huda Tlogosari

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pelayanan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat praktis, dapat menambah pengetahuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan baik bagi mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Islam Raden Rahmat. Penelitian ini juga berguna untuk masyarakat atau mahasiswa lainnya sebagai referensi penelitian selanjutnya yang membahas tentang topik yang sama.
2. Manfaat teoritis, diharapkan dapat dijadikan sebagai pembanding bagi penelitian selanjutnya. Serta mampu memberikan khasanah keilmuan tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang ada di lingkungan sekitar. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang manajemen sumber daya manusia.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT