

---

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SMP ISLAM MBAH BOLONG JOMBANG****Oleh****Septian Ragil Anandita<sup>1)</sup>, Saropah<sup>2)</sup>, Wisnu Mahendri<sup>3)</sup>****<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah  
Jln. Garuda No. 09 Tambakberas Jombang,  
Email: [2syarofahfah59@gmail.com](mailto:2syarofahfah59@gmail.com)****Abstract**

This study aims to determine how the influence of work environment and work motivation on job satisfaction in SMP ISLAM MBAH BOLONG. This research is expected to be used as information and input for school principals and teachers, as well as related parties, as well as the wider community in general regarding the importance of the work environment and motivation on job satisfaction. The type of research used in this research is descriptive quantitative. This study used a sample of 35 respondents. The instrument testing technique in this study is the validity and reliability test, while the data analysis technique uses the classical assumption test, multiple linear regression analysis and the T test and F test hypotheses. The results show that: 1) the work environment has a significant effect on job satisfaction at Islamic Junior High Schools SMP ISLAM MBAH BOLONG 2) Work motivation has no significant effect on job satisfaction at SMP ISLAM MBAH BOLONG. 3) work environment and work motivation simultaneously affect job satisfaction at SMP ISLAM MBAH BOLONG.

**Keywords: Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction****PENDAHULUAN**

Jika dulu karyawan menjadi tolak ukur gaji dan fasilitas sebagai alasan pertama untuk pindah ke lembaga baru, sekarang berbeda yang menjadi faktor lain dari pertimbangan yaitu lingkungan kerja. Menurut (Abrar Firdiansyah, 2021) lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktifitas karyawan didalam kantor atau lembaga pendidikan. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan, parkir dll. Lingkungan kerja bisa dibagi menjadi dua yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan non fisik (Sedarmayanti, 2017).

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan factor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goal*), sikap (*antitutes*), dan kemampuan-kemampuan (*fabilities*).

Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasional meliputi pembiayaan (*pay*), keamanan pekerja (*job security*), sesama pekerja (*coworkes*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*) (Sugiyono, 2013).

Ada banyak faktor yang mempegaruhi kepuasan kerja, yaitu kepuasan karyawan-karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja diantaranya, yaitu 1) Faktor individu, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan. 2) Faktor-faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, kebebasan berpolitik dan hubungan bermasyarakat. 3) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan dalam kecakapan, hubungan sosial dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan

diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1 menyebutkan bahwa: Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Berdasarkan pengertian pendidikan di atas, maka dapat diketahui bahwa dalam proses pembelajaran dan peningkatan kualitas pendidikan, peran seorang guru sangatlah penting. Tanpa adanya peran guru yang optimal, proses pembelajaran dalam pendidikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, mutu guru merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, seperti yang dijelaskan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1. Guru merupakan komponen yang harus ada di dalam pendidikan. Peran guru tidak bisa diabaikan karena, tanpa guru pendidikan tidak akan dapat terlaksana.

Berdasarkan pengamatan sementara yang dilakukan di SMP Islam Mbah Bolong Jombang menunjukkan ada indikasi dimana sebagian guru kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya. Hal ini terlihat dari adanya sebagian guru yang datang kesekolah hanya pada saat jam mengajar mereka, selain itu ada sebagian guru yang pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan. Meskipun disini mereka telah melaksanakan tugasnya (mengajar) tetapi hal itu dipandang kurang etis dan menunjukkan ketidak disiplin terhadap tata tertib yang telah ditentukan.

Seperti yang telah dikemukakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting untuk mencapai kepuasan kerja dengan adanya motivasi kerja pada guru dan karyawan dapat menimbulkan kemampuan untuk bekerja. Dengan adanya kemampuan bekerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Para pegawai akan lebih menyukai lingkungan secara umum. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman melakukan pekerjaan.

Sehingga perlu ditegaskan bahwa tidaklah mungkin suatu pekerjaan akan terpuaskan tanpa adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Bertitik tolak dari uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja di SMP Islam Mbah Bolong Jombang”.

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP ISLAM MBAH BOLONG.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP ISLAM MBAH BOLONG.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMP ISLAM MBAH BOLONG.

## **LANDASAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu. Kerja adalah aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang didasarkan adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan (As'ad S.U 1991:47). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex S. Niti Semito 1982:183).

Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar karyawan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instansi yang bersangkutan.

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu perlengkapan kantor, mesin-mesin kantor dan tata ruang kantor merupakan faktor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor pada umumnya. Lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Kondisi menyenangkan, enak dan hanya nyaman hanya akan membuat pegawai betah tinggal dikantor. Sehingga tugas dan pekerjaannya dapat mencapai hasil yang baik. Menurut (Moekijat 1995:135)

### **Motivasi Kerja**

Menurut Sedamaryanti (2017:154) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Motif adalah daya/pendorong/tenaga pendorong yang mendorong manusia bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. *Incentive* adalah alat motivasi, sarana motivasi, atau sarana yang menimbulkan dorongan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah: atasan, rekan, sarana fisik, kebijakan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga seseorang mempunyai tingkat kepuasan berbeda-beda

sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut. Maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitu pula sebaliknya. Biasanya seseorang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dilakukan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan seseorang tersebut bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu maka itu berarti seseorang tersebut memiliki suatu harapan dan dengan demikian ia termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, maka seseorang tersebut akan merasa puas. Kepuasan adalah sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja dan kerja sama antara pimpinan dan karyawan (Pandji Anoraga 1998:82).

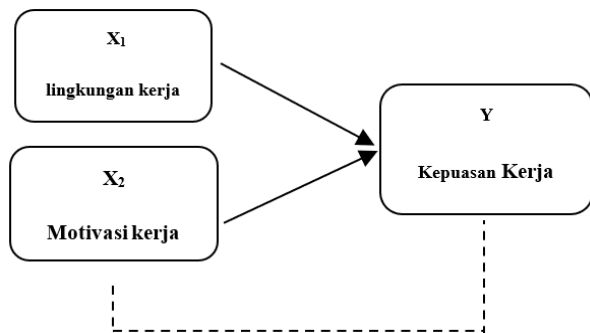
Menurut Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja *is the way an employee feels about his or her job* artinya kurang lebih cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya (As'ad 1991:106). Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley dan Yuki tersebut di atas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaannya dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong pegawai tidak puas. Dari pendapat tentang kepuasan kerja di atas dapat diambil suatu batasan yang sederhana tentang kepuasan kerja yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Apabila kepuasan diperoleh melalui pekerjaannya semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya, sehingga diharapkan ia akan meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaannya.

### **Kerangka Berfikir**

Kerangka Berfikir adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu

teori dengan faktor penting yang telah diketahui dalam masalah tertentu.

**Gambar 2. Kerangka berfikir**



Sumber: Konsep diolah, 2021

Variabel bebas (*Independent variable*) merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas ( $X_1$ ) dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan ( $X_2$ ) adalah Motivasi Kerja. Sedangkan variabel terikat (*Dependent variable*) merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terikat ( $Y$ ) pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja. Sehingga dengan penelitian yang akan dilakukan ini akan menjelaskan apakah Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ), kemudian apakah Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ).

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif Menurut Sugiyono (2017:8) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan instrument penelitian, analisis bersifat kuantitatif bersifat *positivesm* untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### Populasi dan Sampel Penelitian

#### Populasi

Menurut Usman (2006: 181) populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah

penelitian yang disebutkan secara tersurat yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 35 orang yang terdiri dari guru di SMP Islam Mbah Bolong Jombang.

#### Sampel

Sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. (Ferdinan, 2006) dalam Johannes (2014:9). Dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada disebut di sensus. Mengingat jumlah populasi sebanyak 35 orang maka layak diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

#### Teknik Pengumpulan Data .

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah koesione. Koesioner (angket) metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pertanyaan yang telah dibuat oleh peneliti untuk diajukan kepada subyek penelitian.

#### Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan perhitungan regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel terikat kepuasan kerja

$a$  = Bilangan Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi motivasi kerja ( $X_1$ )

$b_2$  = Koefisien Regresi lingkungan kerja ( $X_2$ )

Algifari, 1997 : 51)

Untuk menentukan persamaan linier menggunakan program komputerisasi yaitu SPSS versi 26.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Nalisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig
1	(Constant)	6,146	4,672	,483	1,316	,199
	Lingkungan Kerja	,403	,153	,231	2,631	,014
	Motivasi	,262	,208		1,260	,218

Berdasarkan hasil diatas, diketahui bahwa konstata sebesar 6,146, koefisien lingkungan kerja 0,403 dan koefisien motivasi kerja 0,262. Maka perumusan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 6,146X_1 + 0,262X_2$$

### Koefisien Determinasi (R)

analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau hubungan antara variabel bebas (lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727	,568	,499	2,19954
a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja				

Sumber: data primer 2021

Dari tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,499 atau 49,9%, yang artinya bahwa 49,9% variasi pada variabel kepuasan kerja mampu diterangkan oleh kedua variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja), sedangkan 50,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis digunakan uji distribusi F dengan cara membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel. Apabila perhitungan F hitung > (lebih besar) F tabel maka Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas dari regresi dapat menerangkan variabel terikat secara serentak.

Sebaliknya jika F hitung < (lebih kecil) F tabel maka Ho diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel bebas tidak mampu menjelaskan variabel terikat.

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig
regresion	97.218	2	48.609	9.813	.001
Residual	133.749	27	4.954		
Total	230.967	29			

Sumber: data primer 2021

Dari pernyataan tabel diatas (missal) diperoleh nilai F ( 9,813 ) dengan tingkat probabilitas 0,001(signifikasi), karena lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dengan kata lain bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### Uji signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (T) adalah uji yang digunakan untuk menguji bermakna koefisien parsial. Apabila t hitung > (lebih besar) t tabel maka Ho ditolak, dengan demikian variabel bebas menerangkan variabel berikutnya. Sebaliknya apabila t hitung < (lebih kecil) t tabel maka Ho diterima sehingga dapat dikatakan variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel berikutnya, dengan kata lain Selain melakukan pembuktian dengan uji F dan uji T, dalam uji regresi linier berganda ini dianalisis pula besarnya koefisien determinan R<sup>2</sup>. Keseluruhan variabel besarnya r<sup>2</sup> digunakan untuk mengetahui sejauh mana sumbangan masing-masing variabel bebas. Semakin besar nilai determinan maka semakin besar variasi sumbangan terhadap variabel berikutnya (Algifari, 1997 : 61-63) dalam menganalisis data penelitian digunakan program SPSS.

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficient		
	B	Std error	Beta	T	sig
(Constant)	5.658	3.487		1.623	,114
Lingkungan kerja	495	141	590	3.504	,001
Motivasi kerja	180	168	181	1.073	,291
Dependent variable: kepuasan kerja					

Sumber: data primer 2021

### a. Uji T Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan perhitungan statistic untuk variabel motivasi kerja diperoleh T hitung sebesar 3,504 dengan nilai signifikansi 0,001. T hitung (3,504) > t tabel (2,312) dan nilai Sig.



(0,291), Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada SMP Islam Mbah Bolong Jombang.

#### Uji T Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan perhitungan statistic untuk variabel motivasi kerja diperoleh T hitung sebesar 1,073 dengan nilai signifikansi 0,001.  $T \text{ hitung } (1,073) > t \text{ tabel } (2,312)$  dan nilai Sig. (0,01), Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada SMP Islam Mbah Bolong Jombang.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Variabel (X1) diperoleh T hitung 3,504  $>$  T tabel 2,312, Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) pada SMP Islam Mbah Bolong Jombang.

Penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja yang diciptakan oleh guru dan karyawan SMP ISLAM MBAH BOLONG langsung berdampak kepada kepuasan kerja. Semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin baik pula kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di SMP ISLAM MBAH BOLONG berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMP ISLAM MBAH BOLONG. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMP ISLAM MBAH BOLONG dengan memiliki nilai T hitung sebesar 1,073 dengan nilai signifikansi 0,001.  $T \text{ hitung } (1,073) > t \text{ tabel } (2,312)$  dan nilai Sig. (0,01), Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan

kerja (Y) pada SMP Islam Mbah Bolong Jombang.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja pada SMP ISLAM MBAH BOLONG. Hal ini berarti tidak berkontribusi secara parsial dalam peningkatan atau penurunan kepuasan kerja di SMP ISLAM MBAH BOLONG.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMP ISLAM MBAH BOLONG. Dengan diperoleh nilai F (9,813) dengan tingkat probabilitas 0,001 (signifikansi), karena lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dengan kata lain bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berjalan dengan baik dan akan membantu dalam peningkatan kepuasan kerja di SMP ISLAM MBAH BOLONG. Semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja semakin baik pula kepuasannya. Oleh karena itu, sekolah harus lebih memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja antar guru dan karyawan agar bisa mencapai tujuan sekolah melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil hitung yang diperoleh dari koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) diperoleh nilai sebesar 0,499 atau 49,9%, yang artinya bahwa 49,9% variasi pada variabel kepuasan kerja mampu diterangkan oleh kedua variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja), sedangkan 50,1% dijelaskan oleh variabel lain yang artinya tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja di SMP ISLAM MBAH BOLONG, maka dapat diartikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMP ISLAM MBAH BOLONG yang artinya, apapun yang dilakukan berkaitan dengan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di SMP ISLAM MBAH BOLONG.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMP ISLAM MBAH BOLONG. Yang artinya bahwa SMP ISLAM MBAH BOLONG harus bisa mempertahankan kebersihan lingkungan karena variabel terbukti membawa dampak positif bagi kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMP ISLAM MBAH BOLONG. maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja atau dengan kata lain bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka saran yang diberikan adalah lingkungan yang kurang kondusif pada SMP ISLAM MBAH BOLONG berdampak pada berkurangnya produktivitas karyawan oleh karena itu sekolah perlu memberi perhatian supaya tercipta lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan merasa lebih nyaman dalam mengajar baik dilingkungan fisik maupun dilingkungan non fisik. Kemudian Kurangnya motivasi disebabkan kurangnya interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Diharapkan juga kepala sekolah mengutamakan kesejahteraan karyawan agar karyawan selalu meningkatkan kepuasan kerja sehingga memberi keuntungan bagi sekolah dan yang lainnya.

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja di SMP ISLAM MBAH BOLONG. Sehingga dapat diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sedarmayanti. (2017). PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA.
- [2] Sugiyono. (2013). METODE PENELITIAN KUANTITATIF & KUALITATIF DAN R&D. In Journal of Chemical Information and Modeling (Vol. 53, Issue 9).
- [3] Vallent Aflan Dino (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA RAHAJA CABANG JAMBI : Universitas Islam Negri Sulthan Thaha Saifudin Jambi.,
- [4] Hidayat Zainul, Taufiq Muchamad (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lampung.
- [5] As'ad. 1991. Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri. Bandung: Alumnus
- [6] Alex S. Nitisemito, 1982, Manajemen Personal, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [7] Moekijad, 1995. Manajemen Kepegawaian. Bandung: Alumnus.
- [8] Arikunto, Suharsimi, 1998, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineka Cipta
- [9] Akbar, Usman 2006. Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta : Bumi Angkasa.
- [10] Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN