

Pengaruh Kreativitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Di Kabupaten Pinrang

Ika Safitri * , Baso Amang, Abbas selong

Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

IKA SAFITRI. Pengaruh Kreativitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang dibimbing oleh Baso Amang dan Abbas Selong.

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang telah dicapai tenaga pendidik dalam satu periode tertentu karena tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dalam mencerdaskan anak bangsa saat ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kreativitas, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini berjumlah 36 pegawai dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu, semua jumlah populasi diambil untuk menjadi sampel. Dalam hal ini untuk mengkonfirmasi hipotesis teknik penelitian data primer yang dikumpul melalui kuesioner dengan menggunakan pendekatan kuantitatif kemudian akan dianalisis dengan teknik analisis regresi berganda yang didukung oleh alat aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kreativitas, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang. Pada hasil tersebut variabel yang memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan landasan untuk manajemen internal instansi.

Kata Kunci: *Kreativitas, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja, Tenaga Pendidik*

Abstract

IKA SAFITRI. The Influence of Creativity, Motivation and Work Environment on the Performance of Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Teachers in Pinrang Regency, supervised by Baso Amang and Abbas Selong.

Performance assessment is used to find out what teaching staff have achieved in a certain period because teaching staff have a very important role in educating the nation's children today. This research aims to analyze the influence of creativity, motivation and work environment on employee performance. The population of this study was 36 employees and using a saturated sampling technique, that is, the entire population was taken as a sample. In this case, this is to confirm the hypothesis of the primary data research technique which is collected through a questionnaire using a quantitative approach and will then be analyzed using multiple regression analysis techniques supported by the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) application tool. The research results show that simultaneously creativity, motivation and the

work environment have a positive and significant effect on employee performance. Partially, creativity has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance and the work environment has a positive and significant effect on employee performance at Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an, Pinrang Regency. In these results, the variable that has the strongest influence on employee performance is the work environment. The results of this research can provide insight and a basis for internal agency management.

Keywords: *Creativity, Motivation, Work Environment, Performance, Educators*

Copyright (c) 2024

✉ Corresponding author :

Email Address : ikasafitri0299@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk dapat 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 keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Saat ini pendidikan di Indonesia merupakan suatu hal yang sangat penting yang dapat memberikan wawasan luas kepada para peserta didik mengenai banyak hal. Untuk dapat mencerdaskan peserta didik di Indonesia maka sanga dibutuhkan peranan tenaga pendidik saat ini karena hal tersebut dapat membantu para peserta didik untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimilikinya dengan berbagai materi yang akan dibawakan oleh tenaga pendidik di sekolah sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Tenaga pendidik atau guru merupakan salah satu profesi yang memiliki peran yang sangat penting dalam mencerdaskan anak-anak bangsa, karena di dalam dunia pendidikan dapat mengubah pribadi seseorang melalui dengan pembentukan karakter, pengetahuan dan moral sehingga dapat meningkatkan anak-anak yang lebih berkualitas.

Karena hal tersebut lembaga pendidikan dituntut untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas yang nantinya akan dapat beradaptasi dengan lingkungan global dan mampu memenuhi harapan serta dapat menghadapi tantangan saat ini yang sangat cepat berubah. Guru adalah salah satu sumber daya yang bertugas membimbing serta mengarahkan para siswa dengan berbagai materi yang diberikan agar dapat mencapai hasil yang optimal, karena guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan prestasi belajar siswa selama di sekolah.

Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an merupakan salah satu sekolah madrasah yang berada di kabupaten Pinrang yang telah berdiri sejak tahun 2016 yang berada di bawah binaan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pinrang dengan akreditasi A. Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an ini telah banyak mengukir prestasi baik itu di lingkungan kecamatan dan kabupaten baik itu prestasi akademik maupun non akademik. Untuk dapat mengembangkan Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an maka semua tenaga pendidik dan unsur-unsur yang terkait harus mempunyai kreativitas dan motivasi serta memiliki ilmu pengetahuan yang memadai agar dapat mendukung dalam pelaksanaan tugas untuk dapat mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan.

Penilaian kinerja guru merupakan salah satu upaya dalam melaksanakan tugas serta fungsi pada jabatan fungsional yang dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku untuk dapat menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan. Hal tersebut bukan untuk menyulitkajn guru tetapi untuk dapat mewujudkan guru yang lebih profesional karena harkat dan martabat suatu profesi ditentukan oleh kualitas layanan profesi yang bermutu. Kinerja merupakan evaluasi yang dilakukan dalam satu periode tertentu untuk melihat pencapaian dari seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja seorang guru dikatakan baik apabila guru tersebut dapat memenuhi berbagai unsur yang telah ditetapkan seperti kesetiaan dan komitmen yang tinggi dalam tugas mengajarnya, dapat menguasai materi pembelajaran secara baik untuk diajarkan kepada peserta didik,, memiliki kreativitas yang tinggi dalam mengembangkan materi yang diajarkan agar mudah dipahami oleh peserta didik, mampu memberikan contoh perilaku-perilaku yang baik kepada peserta didik dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan dalam proses belajar mengajar peserta didik selama di sekolah agar dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an mengharapkan hasil kerja dari para tenaga pendidik memiliki kualitas kerja dengan predikat sangat baik (>91). Berikut ini hasil penilaian data prasarvei mengenai kualitas kinerja tenaga pendidik Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang:

Tabel 1 Data Kinerja Tenaga Pendidik Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang Periode 2020-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	(%) Rata-rata Penilaian Kinerja	Ket
2020	41	85,00%	Baik
2021	34	84,50%	Baik
2022	36	86,80%	Baik

Sumber: Data Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui mengenai persentase hasil penilaian kualitas kerja dari tenaga pendidik Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan di tahun 2021 mengalami penurunan kinerja oleh karena itu sangat perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik agar dapat meningkat dan hal tersebut juga akan berdampak pada pembelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik. Karena dari hal tersebut bisa saja masih ada indikator dari penilaian kinerja tenaga pendidik yang belum terpenuhi seperti belum baiknya dalam penyusunan rencana pembelajaran, belum mampu dalam melaksanakan pembelajaran, belum mampu melaksanakan penelitian dari hasil belajar, belum mampu melaksanakan pengayaan. Karena dari beberapa faktor yang ada bisa saja ada beberapa tenaga pendidik yang belum mampu memenuhi indikator tersebut sehingga kinerjanya belum mampu mencapai sangat baik.

Penurunan kinerja tenaga pendidik juga ditandai saat masa -masa sulit yaitu akibat dari pandemi covid-19 yang menyerang Indonesia yang saat itu pemerintah mengharuskan para peserta didik untuk tidak datang dulu ke sekolah untuk dapat menghindari virus tersebut lebih menyebar dan pemerintah memberlakukan pembelajaran jarak jauh atau dengan online. Oleh sebab itu tenaga pendidik dituntut untuk dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran secara daring/online, tetapi dibalik itu semua pembelajaran yang diberikan oleh tenaga pendidik ke peserta didik kurang maksimal karena masih banyak para peserta didik yang tidak memiliki akses yang memadai untuk dapat melakukan pembelajaran jarak jauh yang sedang berlangsung saat itu. Karena dengan adanya pembelajaran jarak jauh pada masa pandemi covid-19 tersebut dianggap kurang efisien.

Kreativitas adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menghasilkan suatu karya baru. Hal tersebut merupakan upaya dari tenaga pendidik dalam menemukan cara atau sebuah strategi pembelajaran baru yang selama ini belum pernah ada yang menerapkan dan hal tersebut dapat dikembangkan untuk dapat meningkatkan pendidikan. Dari hal tersebut tenaga pendidik dituntut untuk dapat menemukan ide-ide yang baru dan menarik agar membuat pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik tidak monoton.

Berdasarkan prasarvei awal yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang tentang kreativitas karena tenaga pendidik masih belum mampu menciptakan media pembelajaran yang membuat para peserta didik tidak merasa bosan dalam menerima pembelajaran yang diberikan kepadanya, sehingga sangat diperlukan kreativitas yang tinggi untuk dapat menciptakan media pada pembelajaran yang membuat para peserta didik dapat menerima pembelajaran yang diberikan secara baik.

Lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi yang berada dalam satu lingkup sekolah yang dapat mendukung jalannya pembelajaran pada sekolah tersebut seperti bangunan, suhu, penerangan, kebersihan sekolah dan perlengkapan yang sesuai. Kondisi dari lingkungan kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja dari para tenaga pendidik, apabila lingkungan pada sekolah tersebut baik maka hal tersebut akan dapat menunjang proses belajar mengajar dari para tenaga pendidik sehingga kinerjanya akan dapat mengalami peningkatan.

Berdasarkan prasarvei awal yang dilakukan pada Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang tentang lingkungan kerja pada sekolah tersebut memiliki hubungan yang kurang baik antar rekan kerja maka hal tersebut diakibatkan karena terjadinya ketidaksetujuan mengenai metode pembelajaran yang diterapkan untuk para peserta didik. Hal tersebut dapat membuat kinerja dari tenaga pendidik menurun karena berada pada kondisi yang kurang nyaman.

Motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dengan adanya motivasi ini maka akan dapat membuat seseorang bersemangat dalam menyelesaikan segala pekerjaannya dengan tepat pada waktunya. Menurut Veithzal (2014) motivasi mengacu seseorang untuk dapat bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya dengan demikian akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan prasarvei awal yang dilakukan pada Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang tentang motivasi kerja maka tenaga pendidik memiliki motivasi yang kurang baik karena disebabkan karena tidak adanya apresiasi dari pimpinan sekolah mengenai hasil kerja tenaga pendidik, sehingga

tenaga pendidik juga kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang dijalankannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dipahami bahwa kreativitas, lingkungan dan motivasi kerja diduga dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Hal ini dibuktikan dari penelitian terdahulu Kasim et al., (2020) dan Zebua et al., (2021) yang menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya semakin baik kreativitas yang yang dihasilkan dalam bekerja maka hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et al., (2021) kreativitas yang dimiliki oleh guru bukan merupakan faktor dominan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Tenaga pendidik seharusnya memiliki banyak inovasi dalam menyajikan suatu materi untuk peserta didik agar dapat memajukan pendidikan dengan bentuk kreativitas yang tinggi. Tenaga pendidik harus kreatif dalam berfikir dan bekerja dalam menciptakan hal-hal yang baru yang dapat dimengerti oleh para peserta didik. Karena ketika tenaga pendidik memiliki gagasan dan ide-ide yang baru maka tenaga pendidik mampu beradaptasi dengan perubahan yang sangat cepat saat ini, karena ketika tenaga pendidik memiliki kreativitas yang tinggi maka pembelajaran dapat berjalan dengan sangat optimal.

Faktor lainnya yang mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik yaitu, motivasi. Ketika motivasi yang dimiliki oleh seorang tenaga pendidik tinggi maka tenaga pendidik tersebut tidak akan pernah puas apabila dalam proses pembelajaran yang dijalankan tidak maksimal, tetapi ketika motivasi yang dimiliki oleh seorang tenaga pendidik rendah maka hal tersebut akan berdampak dalam melaksanakan proses pendidikan yang kurang sesuai dengan arah yang telah direncanakan pada awalnya, pelaksanaan pembelajaran tidak berjalan maksimal dan akhirnya akan berdampak terhadap hasil yang tidak sesuai dengan harapan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis, (2020), Amang et al., (2023) dan Selong et al., (2023) semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh tenaga pendidik maka hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerjanya berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Basalamah et al., (2023) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena ketika terjadinya peningkatan ataupun penurunan dari motivasi maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada lingkungan kerja yang baik dapat menunjang proses pembelajaran pada sekolah seperti sirkulasi udara, penerangan, kepemimpinan sekolah. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting bagi individu yang bekerja dalam lingkungan tersebut karena lingkungan kerja akan mempengaruhi kenyamanan individu dalam bekerja, lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik karena semua hal yang berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat bekerja dan yang kedua adalah lingkungan kerja nonfisik yang merupakan hubungan yang berkaitan antar rekan kerja dan atasan di tempat bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widhiastana et al., (2017), Mas'ud et al., (2021) dan Amang, Zakaria, et al., (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya semakin tinggi pegawai merasakan dan mendapatkan kenyamanan lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, berbeda dengan hasil penelitian yang dihasilkan oleh Suparman, (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja maka lingkungan kerja bukan merupakan faktor utama

karena penurunan ataupun peningkatan yang terjadi pada lingkungan kerja maka tetap tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja.

Ketertarikan untuk melakukan penelitian pada Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an dengan harapan bahwa Madrasah ini memiliki tenaga pendidik yang mempunyai kreativitas, motivasi dan lingkungan kerja yang baik dimana dapat mendukung kinerja dari para tenaga pendidik.

Namun, kenyataan yang terjadi di lapangan tidak sesuai dengan harapan karena kreativitas tenaga pendidik pada Madrasah belum maksimal karena siswa-siswi merasa jenuh dengan pembelajaran yang diberikan, sedangkan motivasi tenaga pendidik pada Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an kurang maksimal karena kurangnya apresiasi yang diberikan oleh pimpinan dan yang terakhir itu adalah lingkungan kerja pada Madrasah Tsanawiyah Tassabeh Baitul Qur'an memiliki lingkungan kerja yang kurang baik karena hubungan antar rekan kerja yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja para tenaga pendidik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kreativitas, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Pada Madrasah Tsanawiyah Tassabeh Baitul Qur'an di Kabupaten Pinrang"

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga dapat diperoleh mengenai gambaran yang berkaitan dengan pengaruh kreativitas, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik. Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an di Kabupaten Pinrang. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini mulai dari penelitian hingga dengan penyelesaian tesis diperkirakan dari bulan Desember hingga bulan Januari. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder.

Menurut Sugiyono, (2016) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an di Kabupaten Pinrang sebanyak 36 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an di Kabupaten Pinrang, Hal ini dilakukan mengingat jumlah populasi hanya sedikit sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 36 orang dengan rincian 13 yang merupakan pegawai negeri sipil dan 23 orang merupakan pegawai kontrak atau non pegawai negeri sipil. Penentuan cara pengambilan sampel pada penelitian dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu, seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi yang sedikit. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independent secara serempak terhadap variabel dependen.

Tabel 2 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.896	3	6.299	13.750	.000 ^b
	Residual	14.659	32	.458		
	Total	33.556	35			
a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, KREATIVITAS						

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung yang diperoleh 13,750 dengan tingkat signifikansi 0,000. Ketika nilai Fhitung > Ftabel maka variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen nilai Ftabel pada penelitian ini yaitu, Ftabel = (k;n-k) = (3;36-3) = (3;33) = 2,89. Maka nilai Fhitung > Ftabel atau (13,750 > 2,89) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau (0,000 < 0,05). Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara kreativitas, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji ini digunakan untuk membuktikan tingkat signifikansi terhadap pengaruh variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 3 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.252	2.205		.114	.910
	KREATIVITAS	.219	.075	.364	2.935	.006
	MOTIVASI KERJA	.156	.053	.352	2.958	.006
	LINGKUNGAN KERJA	.167	.056	.371	2.990	.005

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas dimana hasil uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1) Pengaruh Kreativitas (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 3 di atas nilai t hitung untuk kreativitas 2,935 sedangkan nilai t tabel 1,688. Maka diketahui t hitung > t tabel atau ($2,935 > 1,688$) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,006 hal ini lebih kecil dari 0,05 atau ($0,006 < 0,05$). Dengan demikian kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 3 di atas nilai t hitung untuk motivasi kerja 2,958 sedangkan nilai t tabel 1,688. Maka diketahui t hitung > t tabel atau ($2,958 > 1,688$) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,006 hal ini lebih kecil dari 0,05 atau ($0,006 < 0,05$). Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 3 di atas nilai t hitung untuk lingkungan kerja 2,990, sedangkan nilai t tabel 1,688. Maka diketahui t hitung > t tabel atau ($2,990 > 1,688$) dan tingkat signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,005 hal ini lebih kecil dari 0,05 atau ($0,005 < 0,05$). Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil di atas maka dapat diketahui arah pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dimana ketika nilai beta menunjukkan arah pengaruh variabel independent dapat bernilai positif maupun negatif. Apabila hasilnya bernilai positif maka kenaikan variabel independen dapat disebabkan pada kenaikan variabel dependen, tetapi ketika nilai yang dihasilkannya negatif maka kenaikan tersebut terjadi pada variabel independen yang disebabkan akibat penurunan pada variabel dependen.

Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil statistik t yang telah dilakukan maka diperoleh nilai dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dengan arah positif artinya variabel kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang, dengan demikian maka hipotesis pertama diterima.

Tenaga pendidik harus memiliki kreativitas yang tinggi dalam menciptakan suatu suasana yang menarik dalam proses belajar mengajar, karena ketika tenaga pendidik memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai maka tenaga pendidik akan mampu mengembangkan berbagai inovasi untuk dapat menghasilkan sebuah kreativitas yang membuat siswa dan siswi akan merasa tertarik untuk memperhatikan pembelajaran yang diterangkan oleh tenaga pendidik selama proses belajar mengajar berlangsung.

Rata-rata tertinggi berada pada indikator kelima mengenai "tenaga pendidik mencairkan suasana dengan memberikan ice breaking ketika mengajar" artinya tenaga pendidik pada Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang memiliki kreativitas yang tinggi untuk membuat suatu pembelajaran di dalam kelas itu menjadi menarik untuk siswa dan siswi hal ini dilakukan agar dapat membuat siswa dan siswi merasa tidak jenuh pada saat sedang berlangsungnya proses pembelajaran, metode ice breaking juga dilakukan agar dapat

meningkatkan motivasi belajar dari siswa dan siswi. Pihak Madrasah Tsanawiyah juga sebaiknya harus terus memberikan pelatihan untuk para tenaga pendidik untuk lebih dapat meningkatkan kreativitas hal tersebut dilakukan agar

dapat menciptakan suasana belajar yang sangat baik dan kondusif sehingga siswa dan siswi dapat menyukai mata pelajaran yang dibawakan oleh tenaga pendidik.

Rata-rata terendah berada pada indikator kedua mengenai “tenaga pendidik melanjutkan pelajaran walaupun banyak gangguan ketika mengajar” artinya tidak semua tenaga pendidik yang melakukan proses pembelajaran akan terus melanjutkan pembelajaran ketika terdapat gangguan pada saat proses pembelajaran tersebut. Karena hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi bukan hanya dari para tenaga pendidik tetapi juga dari siswa dan siswi dalam memahami pembelajaran yang diberikannya. Oleh karena itu sebagai tenaga pendidik yang baik sebaiknya menghentikan proses pembelajaran terlebih dahulu untuk agar gangguan hilang sejenak dan melanjutkannya kembali apabila gangguan tersebut sudah tidak ada.

Instansi sebaiknya harus terus melakukan pelatihan secara rutin untuk tenaga pendidik agar dapat meningkatkan kreativitas yang dimiliki sehingga dengan memiliki keahlian atau keterampilan yang baik maka tenaga pendidik akan mampu menciptakan suasana pembelajaran yang sangat menarik bagi siswa dan siswi. Karena ketika tenaga pendidik mampu menciptakan proses pembelajaran yang menarik untuk siswa dan siswi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dari tenaga pendidik secara signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kasmur et al., (2021), Lengkey et al., (2021) dan Widhiastana et al., (2017) yang berpendapat bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Artinya dengan adanya pengembangan kreativitas tenaga pendidik maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik karena tenaga pendidik harus mampu membuat inovasi dalam pembelajaran sehingga tenaga pendidik mampu mengembangkan potensi kreativitas yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lakoy, (2015) yang berpendapat bahwa kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil statistik t yang telah dilakukan maka diperoleh nilai dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dengan arah positif artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur’an Kabupaten Pinrang, dengan demikian maka hipotesis kedua diterima.

Adanya dorongan motivasi yang diberikan kepada tenaga pendidik akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan proses belajar mengajar kepada siswa dan siswi karena dengan adanya pemberian motivasi dari atasan maupun rekan kerja berupa apresiasi akan dapat meningkatkan semangat para tenaga pendidik dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam mengajar karena tenaga pendidik merasa sangat dihargai dengan adanya apresiasi yang diberikan ketika pekerjaan yang diselesaikan dapat terselesaikan dengan sangat baik dan tepat pada waktu.

Rata-rata tertinggi berada pada indikator ketiga mengenai “tenaga pendidik dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan sekolah” artinya ketika tenaga pendidik memiliki sosialisasi yang baik antar rekan kerja maka hal tersebut dapat mendorong motivasi yang ada di dalam diri tenaga pendidik untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya, karena ketika hubungan antar

rekan kerja terjalin dengan sangat baik maka hal tersebut dapat memacu rasa semangat dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Rata-rata terendah berada pada indikator “kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman” artinya ruangan yang ditempati oleh tenaga pendidik masih kurang kondusif dimana hal ini dapat disebabkan karena ruangan tersebut tidak terlalu bersih, masih adanya asap rokok. Oleh karena itu harus selalu dilakukan tinjauan mengenai kondisi ruangan untuk tenaga pendidik agar tenaga pendidik merasa nyaman dan dapat meningkatkan semangat untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prabowo et al., (2022), Mardiana et al., (2020) dan Monica & Ayu, (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik, motivasi yang diberikan oleh atasan ataupun rekan kerja baik itu hanya sekedar kata semangat akan dapat mendorong motivasi yang ada di dalam diri sendiri sehingga hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani et al., (2020), Cahya et al., (2021) dan Hidayat, (2021) yang berpendapat bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang artinya motivasi kerja di sini bukan merupakan faktor dominan yang dapat meningkatkan kinerja dari tenaga pendidik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil statistik t yang telah dilakukan maka diperoleh nilai dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dengan arah positif artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang, dengan demikian maka hipotesis ketiga diterima.

Lingkungan kerja dapat menjadi acuan dalam peningkatan kinerja tenaga pendidik, karena ketika lingkungan kerja yang ditempati nyaman, aman dan kondusif maka hal tersebut akan berdampak pada proses belajar mengajar dan tenaga pendidik akan merasa nyaman dalam menerangkan pembelajaran kepada siswa dan siswi karena lingkungan yang ditempatinya mendukung, sehingga siswa dan siswi pun akan menyerap pembelajaran yang diberikannya dengan sangat baik. Hal tersebut akan berdampak juga pada kualitas lulusan yang akan dihasilkan pada Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang.

Rata-rata tertinggi berada pada indikator pertama mengenai “penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai” yang artinya penerangan pada tempat kerja sudah sangat bagus dimana dengan penerangan yang sangat bagus ini akan menunjang proses belajar mengajar yang dilakukan oleh tenaga pendidik.

Rata-rata terendah berada pada indikator keenam mengenai “keamanan di tempat kerja mampu membuat tenaga pendidik bekerja dengan nyaman” masih adanya beberapa tenaga pendidik yang menjawab cukup setuju artinya lingkungan pada tempat kerja tersebut masih membuat tenaga pendidik merasa kurang nyaman hal tersebut bisa terjadi karena masih beberapa gangguan yang dapat membuat proses belajar mengajar kurang kondusif hal ini sebaiknya harus segera ditangani demi berlangsungnya proses pembelajaran yang aman dan nyaman untuk tenaga pendidik serta siswa dan siswi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiyani & Nugrahaeni, (2017), Widhiastana et al., (2017) dan Surijadi & Musa, (2020) yang berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja artinya semakin baik lingkungan kerja yang didapatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja menjadi bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam suatu aktivitas kerja seorang pegawai karena di tempat kerjalah seseorang dapat mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikiran untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas yang baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh O. L. Ningsih et al., (2021), Sarip & Mustangin, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja artinya lingkungan kerja bukan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kreativitas, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang dapat disimpulkan bahwa:

1. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Kabupaten Pinrang.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Kabupaten Pinrang.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik pada Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan simpulan tersebut, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kreativitas pada Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang sudah cukup baik, tetapi sebaiknya pimpinan Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang harus dapat lebih ditingkatkan lagi dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan rutin untuk tenaga pendidik agar memiliki ilmu dan wawasan yang lebih luas lagi untuk dapat mengembangkan berbagai kreativitas dalam proses pembelajaran.
2. Motivasi kerja pada Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang sudah cukup baik, sebaiknya agar dapat dipertahankan atau ditingkatkan lagi maka pimpinan Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang sebaiknya bisa untuk mengapresiasi lebih baik lagi hasil dari pekerjaan tenaga pendidik, agar tenaga pendidik dapat termotivasi lagi dalam melakukan proses belajar mengajar yang bisa lebih baik.
3. Lingkungan kerja pada Madrasah Tsanawiyah Tassbeh Baitul Qur'an Kabupaten Pinrang sudah cukup baik dan sebaiknya untuk dapat dipertahankan dan kalo bisa lebih ditingkatkan lagi maka sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi mengenai kondisi lingkungan kerja yang dijadikan dalam proses belajar mengajar agar tenaga pendidik serta siswa dan siswi merasa nyaman pada saat proses belajar mengajar berlangsung.
4. Diharapkan juga untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain di luar dari penelitian ini seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan lain sebagainya.
- 5.

Referensi:

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Amang, B., Sahabuddin, Z. A., & Pratiwi, N. (2023). Pengaruh Kemampuan Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 150-163.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basalamah, S., Sanusi, & Amaliah, W. A. S. (2023). Memprediksi Determinan Kinerja Karyawan Pada Sektor Perbankan BUMN Regional. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 110-123. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.209>
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online di Gamping Yogyakarta). *JBE Jurnal Bingkai Ekonomi JBE*, 6(2), 71-83. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Erni, M., FoEh, J. E., & Silalahi, E. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4, No 1 (1), 71-81. <https://doi.org/10.35760/eb.2018.v23i1.1809>
- Fahmi, I. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Farida, U. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah .
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96-107. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.965>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemn*, 5(1), 16-23. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. . N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. CV Andi Ofset.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Rajawali.
- Kasim, M. I., Mane, A., & Said, M. (2020). Pengaruh Inovasi dan Kreativitas Pengajaran Terhadap Kinerja Guru SD Inpres Samata Kabupaten Gowa. *Economic Bosowa Journal*, 6(1), 200-212.
- Lengkey, S. J., Lengkong, V. ictor P. K., & Dotulong, L. O. H. (2021). Pengaruh Kompetensi, Inovasi, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pdam Dua Sudara Kota Bitung). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 9(1), 1242-1251.
- Mas'ud, M., Garini, A., & Plyriadi, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kota Makassar. *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 2 (2),m 106-119. [SEIKO : Journal of Management & Business, 7\(1\), 2024 | 475](https://pasca-</p></div><div data-bbox=)

- umi.ac.id/index.php/jaf/article/view/1093
- Modding, B., Serang, S., & Ptandianan, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Luwu Timur. *Journal of Accounting Finance*, 2(1), 106-123. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jaf/article/view/1107>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 3(2), 137-148.
- Prabowo, A. D., Hardjo, S., & Rangkuti, I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Sains Sosio Humaniora ISSN*, 6(1), 1067-1082.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Susanti, E. N., Tanjung, R., & Ismanto, W. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1-12. <https://doi.Org/10.23917/jmp.v16i1.11149>
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Selong, A., Elisnawati, E., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bpsdm) Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal on Education*, 5(3), 8308-8323. <https://doi.Org/10.31004/joe.v5i3.1619>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 429-454. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.204>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. IKAPI.
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Pustaka Baru Press.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulai Desa Caringin Kul0n Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 9 (2), 21-36.
- Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. F. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(1), 223-250.
- Zuraida, L., Ariani, I. D., & Lestari, R. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 34-42. <https://doi.Org/10.32477/jrabi.v3i1.681>