

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 009 KUALA TERUSAN KECAMATAN PANGKALAN KERINCI

Oleh

¹Sudarmin Manik. ²Nova Syafrina

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

E-mail : aminmanik82@gmail.com

Abstract: *This research was conducted at State Elementary School 009 Kuala Terusan Pangkalan Kerinci Subdistrict. With the aim of research to know the influence of work environment on teacher performance Elementary School 009 Kuala Terusan. Population in this research is all teacher of SDN 009 Kuala Terusan, while sample in this research is counted 34 teacher. Data analysis used is validity test, reliability test, normality test, simple linear regression test and coefficient of determination test. While the hypothesis test using t test. Result of this research that work environment variable have positive and significant effect to teacher performance Elementary School 009 Kuala Terusan Sub Pangkalan Kerinci*

Keywords: *Work Environment, Teacher Performance*

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya

Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sekolah Dasar Negeri (SDN) 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam bidang pendidikan dasar. Perkembangan pendidikan sangat diperlukan guna mencetak anak bangsa yang berkualitas, terampil dan berakhlak mulia. Hal ini diperlukan tenaga pendidik yang berkualitas dan memiliki wawasan dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Berikut dapat dilihat jumlah tenaga pengajar pada SDN 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci.

Tabel 1 Data Guru SD Negeri 009 Kuala Terusan Tahun 2013-2017

Tahun Pelajaran	Jumlah Guru	Perkembangan
2013/2014	28	0%
2014/2015	30	6,67%
2015/2016	31	3,23%
2016/2017	34	8,82%
2017/2018	34	0%

Sumber: SDN 009 Kuala Terusan 2018

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa tenaga pengajar setiap tahunnya mengalami peningkatan. Jika peningkatan tenaga pendidik yang berkualitas, maka akan meningkatkan kinerja guru dan meningkatkan kualitas lulusan pada SDN 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. Salah satu peningkatan kinerja guru semakin baik, dapat dilihat dari rata-rata hasil UN lulusan pada SDN 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci.

Tabel 2 Daftar Nilai US/ UN SDN 009 Kuala Terusan 5 tahun terakhir

No	Mapel	2012/2013	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017
1	Pend. Agama	7,50	7,40	6,80	7,20	7,20
2	Pkn	7,07	7,10	7,00	7,50	7,00
3	Bahasa Indonesia	6,70	6,80	6,12	7,40	6,80
4	Matematika	5,65	5,72	5,21	5,85	5,72
5	IPA	6,38	6,15	6,81	6,75	6,80
6	IPS	6,41	6,35	6,80	6,87	6,80
7	SBDK	7,00	7,01	7,15	7,25	7,00
8	Penjas	7,40	7,30	7,20	7,40	7,30
9	Arnel	6,82	6,90	6,70	6,60	6,80
10	Bahasa Inggris	6,50	6,60	6,60	6,75	6,60

Sumber: SDN 009 Kuala Terusan 2018

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa rata-rata nilai US/ UN lulusan SDN 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci selama lima tahun terakhir dominan mengalami penurunan. Hal ini dapat dimungkinkan dari kinerja guru yang belum maksimal. Kurang maksimalnya kinerja guru salah satunya dapat disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai. Berikut dapat kita lihat data lingkungan kerja pada SDN 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci

Tabel 3 Data Penyerahan RPP Guru SDN 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci

Tahun	Tepat Waktu	Terlambat	Tidak Menyerahkan
2013	18	10	Tidak ada
2014	22	8	Tidak ada
2015	24	7	Tidak ada
2016	20	14	Tidak ada
2017	15	19	Tidak ada

Sumber: SDN 009 Kuala Terusan 2018

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa setiap tahunnya masih ada saja guru yang terlambat menyerahkan RPP ke bagian kurikulum. Kurikulum yang digunakan SDN 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci adalah Kurikulum 2013. Dari data dan fenomena yang terjadi diatas, maka penulis tertarik mengangkat judul

penelitian sebagai berikut: “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SDN 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci.

Pengertian Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya keagairahan kerja dari semua tenaga kerja. (M. Manullang, 2009:198)

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. (Melayu S.P Hasibuan, 2012:10)

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber dayanya yang ada. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok karyawan. (Henry Simamora, 2014:4-5)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan yang baik secara individu maupun organisasi. (Edy Sutrisno, 2015:6)

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen

sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Kinerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. (Danang Sunyoto, 2012:18)

Simanjuntak dalam Manik dan Syafrina (2018:2) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu

Menurut Muhammad Arifin (2004:9) kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas yang terbaik jika ia memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik.

Kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan (pegawai) dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. (Hadari Nawawi, 2006:66)

Menurut Wibowo (2013:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. (Supardi, 2013:45)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. (Edy Sutrisno, 2015:151)

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (karyawan) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67)

Penilaian Kinerja Guru

Menurut Supardi (2013:69-72) untuk menilai kinerja guru dapat dilihat pada aspek : “penguasaan content knowledge, behavioral skill, dan human relation skill”.

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencakup : (Supardi, 2013:69-72)

1. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya (*subject mastery and content knowledge*).
2. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*methodological skill atau technical skill*).
3. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.

Disamping itu, perlu juga adanya sikap profesional (*professional standar-professional attitude*), yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Barnawi & Mohammad Arifin (2012:43-66) kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu yaitu:

1. Faktor Internal, yaitu :
 - a. Kemampuan
 - b. Keterampilan
 - c. Kepribadian
 - d. Motivasi
2. Faktor Eksternal, yaitu :
 - a. Gaji
 - b. Sarana dan Prasarana, terdiri dari :
 - 1) Habis tidaknya dipakai
 - 2) Bergerak tidaknya pada saat digunakan
 - 3) Hubungannya dengan proses belajar mengajar,

c. Lingkungan kerja Fisik

d. Kepemimpinan

Indikator Kinerja Guru

Indikator penilaian kinerja guru merujuk pada peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 16 Tahun 2009, dapat disimpulkan menjadi lima yaitu:

1. Menguasai bahan ajar. Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu.
2. Merencanakan proses belajar mengajar. Kemampuan guru dapat dilihat dan cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.
3. Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar. Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa dikelas.
4. Kemampuan melakukan evaluasi dan penilaian. Kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian pembelajaran.
5. Kemampuan melaksanakan bimbingan belajar. Kemampuan melakukan perbaikan dan pengayaan proses pembelajaran.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan sasaran-sasaran organisasi.

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Mardiana (2001:55) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Selanjutnya menurut Menurut Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Analisa (2011:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan Menurut Komarudin dalam Analisa (2011:21) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Alex S. Nitisemito dalam Analisa (2011:22). Lingkungan kerja

fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

- b. Lingkungan Kerja Non Fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti dalam Analisa, 2011:25). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi

terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja. Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
- c. Kelembaban di tempat kerja. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.
- d. Sirkulasi udara di tempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
- e. Kebisingan di tempat kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f. Getaran mekanis di tempat kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

- g. Bau tidak sedap ditempat kerja. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- h. Tata warna di tempat kerja. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- i. Dekorasi di tempat kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- j. Musik di tempat kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
- k. Keamanan di tempat kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

- a. Penerangan. sebagai pencahayaan rumah atau bangunan kita agar kita dapat merasakan kenyamanan dalam beraktivitas baik di dalam maupun diluar.
- b. Suhu udara. Derajat panas dingin didalam ruangan maupun diluar ruangan.
- c. Suara bising. Suara atau bunyi yang tidak dikehendaki yang bersifat mengganggu pendengaran dan dapat menurunkan daya dengar seseorang yang terpapar.
- d. Penggunaan warna. Tindakan mengubah warna gedung atau ruangan tempat kerja.
- e. Ruang gerak yang diperlukan. Ruang gerak yang diperlukan adalah suatu keadaan dimana keadaan ruangan atau lingkungan yang luas agar pegawai dapat bergerak dengan leluasa dalam melakukan pekerjaan.
- f. Keamanan kerja. Keamanan Kerja adalah rasa atau keinginan yang aman pada setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan. Baik secara materil maupun secara moril.
- g. Hubungan karyawan. Hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dengna karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

METODE

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dan satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (kuat), di atas 0,8 (sangat kuat). (Sugiyono, 2010:214)

Uji Regresi Linear Sederhana. Analisis regresi sederhana adalah analisis untuk

mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana menurut (Sugiyono, dalam Manik (2016:237)) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja.

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Lingkungan Kerja.

ε = Standar error

Uji Koefisien Determinasi

Uji Determinasi (R^2) dalam regresi linear digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus Determinasi (R^2) adalah sebagai berikut: (Anwar Sanusi dalam Manik, 2017:261)

Analisis determinasi dalam regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dan masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik. Langkah-langkah pengujian uji t sebagai berikut : (Duwi Priyatno, 2008:57-58)

1. Menentukan Hipotesis
2. Menentukan tingkat signifikan
3. Menentukan t hitung
4. Menentukan t table. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ ($df = 34 - 2 = 32$ yaitu sebesar 2,036)
5. Kriteria Pengujian

Membandingkan t hitung dengan t tabel dan probabilitas.

HASIL

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Sekaran dalam Dwi Priyatno (2008:26), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada item pernyataan setiap Variabel.

Tabel 4 Uji Reliabilitas Pada Setiap Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Lingkungan Kerja (X)	0,811
2	Kinerja Guru (Y)	0,760

Sumber: Data Primer 2018 yang diolah

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada setiap Variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y) diatas 0,6, hal ini berarti reliabilitas baik (reliable).

Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat hasil regresi linear berganda yaitu:

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear
Sederhana pada SPSS**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,853	6,288		2,839	,008
LINGKUNGAN KERJA	,443	,100	,615	4,416	,000

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data Primer yang Diolah 2018

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa:

$Y = 17,853 + 0,443X$. Dari hasil data

tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 17,853 artinya jika Variabel Lingkungan Kerja bernilai 0, maka kinerja guru (Y) masih memiliki nilai sebesar 7,853.
- Koefisien regresi Variabel lingkungan kerja (X) sebesar 0,443, artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan sebesar 0,443 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,615 ^a	,379	,359	2,463

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data primer 2018 yang diolah

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai R 0,615. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja (X) memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai adjusted R square sebesar 0,379, hal ini berarti variabel lingkungan kerja (X) memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 37,9% dan sisanya 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t pada SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,853	6,288		2,839	,008
LINGKUNGAN KERJA	,443	,100	,615	4,416	,000

Eko dan Bisnis (*Riau Economics and Business Review*)
Volume 9, Nomor 3, September 2018

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Data Primer yang diolah 2018

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa:

Variabel Lingkungan kerja (X) dengan t_{hitung} 4,416 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan pembahasan sebagai beriku: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Pangkalan Kerinci.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telh dilakukan oleh penulis pada uraian sebelumnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Dilihat dari perhitungan uji-t, t_{hitung} (4,416) lebih besar dari t_{tabel} (2,036). Maka disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, jadi hipotesa yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru dapat diterima.
- Dilihat dari hasil regresi linear, bahwa R^2 sebesar 37,9%, sedangkan 62,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alex Soemadji Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.

- Barnawi, Arifin, 2012. *Kinerja Guru Profesional*, AR-Ruzz Media, Jogjakarta.
- Ghazali Imam, 2005. *Analisis Multivarience Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Manik, Sudarmin. 2016. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Karyawan Bank*. Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016.
- Manik, Sudarmin. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 1 Nomor 4 tahun 2017
- Manik, Sudarmin dan Nova Syafrina. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 15. No. 1, Maret 2018: 1-6
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan ke XXI, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mardiana, Tri dan Muafi. 2001. *Studi Empiris Stressor Terhadap Kinerja*. Jurnal Siasat Bisnis (JSB). Vol.II. No.6.
- Masngudi dan M. Noor Salim. 2012. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Trianandra University Press. Jakarta
- Nawawi, Hadari, 2006. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 16 Tahun 2009
- Priyatno, Duwi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*, MediaKom, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisike-12*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- _____ (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Teori Kuesioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*, Cetakan I, CAPS, Yogyakarta.
- Supardi, 2013. *Kinerja Guru*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2013. *Budaya Organisasi, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- _____, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Cetakan VI, Rajawali Pers, Jakarta
- Syafrina, Nova. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Riview). Volume 8 Nomor 4 Tahun 2017