

Dinamika Lingkungan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Pendidik

Sintha Bella Kurnia Sari¹ & Muh. Ali Aqsa²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

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

E-mail : muh.aliqsa@lecturer.stieriau-akbar.ac.id (Koresponding)

Abstract : *This research was conducted at Telkom Pekanbaru Vocational School. This research aims to determine the influence of the work environment on the performance of permanent foundation teachers at Telkom Pekanbaru Vocational School. The population in this study was 68 teachers. The sample in this study was taken based on the saturated sampling method. The sample in this research was 68 teachers. In analyzing the data obtained from this research the author used descriptive analysis and quantitative analysis methods. From the results of research using descriptive analysis, it was stated that the respondents' responses to the Work Environment variable were agree and the Teacher Performance variable was agree. Based on the results of research using quantitative analysis, it is known that the work environment has a positive and significant effect on teacher performance as evidenced by the simple linear regression equation $Y = 1.578 + 0.700$ significant level $0.000 < 0.05$. From the determination test it is known that (R^2) is 0.543. Which means that the Work Environment variable has an influence of 54.3% on Teacher Performance at Telkom Pekanbaru Vocational School, the remaining 45.7% is influenced by variable factors that were not studied.*

Keywords: *Work Environment, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pembentukan pribadi manusia. Pendidikan sangat berperan dalam membentuk baik atau buruknya pribadi manusia menurut ukuran normatif. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah sangat serius menangani bidang pendidikan, sebab dengan sistem pendidikan yang baik diharapkan muncul generasi penerus bangsa yang berkualitas dan mampu menyesuaikan diri untuk hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Mencerdaskan kehidupan bangsa yang tercantum dalam pembukaan Undang Undang Dasar 1945, menjadi visi luhur yang tidak bisa diabaikan, khususnya bagi guru yang bertugas sebagai pengajar dan pendidik. Guru merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan.

Guru merupakan pekerjaan yang harus ditekuni untuk mewujudkan keahlian

secara maksimal. Guru memegang tanggung jawab dan peranan yang sangat penting dalam melaksanakan proses belajar disekolah. Menurut Supardi (2016:59) Guru yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri-ciri: “mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik”.

Kinerja guru dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik di sekolah. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan. Selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas (mutu) pendidikan. Oleh karena itu setiap guru harus memahami tujuan pendidikan nasional, agar setiap sikap dan tindakan dalam mengajar peserta didik diarahkan pada tujuan pendidikan nasional yang telah dirumuskan.

Kinerja guru dimaksud adalah hasil

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

kerja guru yang terefleksi dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses kegiatan belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional guru dalam proses pembelajaran.

Dengan adanya penilaian kinerja guru akan diketahui seberapa baik guru telah melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja guru juga dapat digunakan instansi pendidikan atau sekolahan untuk mengetahui kekurangan dan potensi tenaga pendidik atau guru. Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi guru, karena kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang secara terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru.

Adapun faktor-faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kualitas pengetahuan guru, besarnya kompensasi yang diterima, tingkat kedisiplinan yang dimiliki, motivasi kerja dan lingkungan kerja tempat guru tersebut mengajar.

Keberhasilan dan kemajuan dari sekolahan ditentukan dari setiap guru yang ada untuk saling bekerjasama untuk mencapai tujuan. Adanya permasalahan dalam lingkungan sekolah menjadi alasan pentingnya kerjasama dalam mencapai tujuan. Hasil dari bentuk kerjasama ini juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Agar hasil kerja yang dicapai oleh setiap guru sesuai dengan mutu yang diharapkan dan waktu yang ditentukan, maka penilaian kinerja guru mutlak diperlukan oleh setiap sekolah.

Sebagai manusia yang keberadaannya tidak dapat terlepas dari lingkungan sekitar, maka guru dalam melaksanakan pekerjaannya sangat terkait oleh lingkungan sekolah. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-harinya yang meliputi kebersihan tempat kerja, keamanan, perlengkapan kerja, peralatan kerja, hubungan antara guru dengan rekan sejawat, guru dengan kepala sekolah serta

dengan masyarakat. Kenyamanan lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik sangat diharapkan oleh setiap pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan harmonis akan menunjang peningkatan kinerja guru. Sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang baik, maka guru merasa terganggu dalam bekerja, sehingga kinerjanya menurun dan dapat menyebabkan stres.

Menurut Nitisemito (2020:89) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2017:68) lingkungan kerja dalam garis besar dapat dibagi menjadi 2 jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan keberhasilan. Sedangkan lingkungan nonfisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok dalam hal ini guru dan kelancaran komunikasi.

Kualitas seorang guru banyak faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang terjadi di sekolah dapat menunjang proses pembelajaran, yang meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontrasi ruangan, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, penataan media belajar, ketersediaan buku yang berpotensi menunjang keberlangsungan kerja guru.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh peneliti di dapatkan informasi bahwa lingkungan kerja SMK YZ Pekanbaru terlihat memadai namun terdapat kendala dari beberapa fasilitas ruang kelas kurang memadai sehingga menghambat proses mengajar. Namun

hal ini dapat ditanggulangi dengan cepat oleh pihak sekolah serta kerja sama

antara guru dan kepala sekolah sehingga meningkatkan kualitas belajar siswa.

Tabel 1

Jumlah Guru Tetap Yayasan di SMK YZ Pekanbaru Tahun 2020-2024

No	Tahun	Jumlah Guru Tetap Yayasan
1	2020	60
2	2021	59
3	2022	60
4	2023	65
5	2024	68

Sumber data: SMK YZ Pekanbaru 2024

Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah guru tetap yayasan dari tahun ketahun mengalami perubahan, pada tahun 2021 jumlah guru mengalami penurunan pada tahun 2022 dan mengalami peningkatan sampai 2024. Pada tahun 2020 jumlah guru sebanyak 60 orang. Pada

tahun 2021 jumlah guru menurun menjadi 59 orang. Pada tahun 2022 jumlah guru meningkat menjadi 60 orang. Pada tahun 2023 jumlah guru menjadi 65 orang. Pada tahun 2024 terjadi peningkatan jumlah guru yaitu sebanyak 68 orang.

Tabel 2

Absensi Guru SMK YZ Pekanbaru Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Guru	Keterangan				Jumlah	Persentase (%)
		Alpha (Hari)	Dinas Luar (Hari)	Sakit (Hari)	Dan Lain-lain (Hari)		
2020	60	9	14	14	9	46	0.76%
2021	59	12	10	16	5	43	0.72%
2022	60	8	16	10	10	44	0.73%
2023	65	11	6	17	15	49	0.75%
2024	68	10	7	11	10	38	0.55%

Sumber data : SMK YZ Pekanbaru 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat tingkat absensi guru pada tahun 2020 sebesar 0.76% dari jumlah hari kerja dalam setahun. Lalu pada tahun 2021 terjadi penurunan tingkat absensi guru yaitu sebesar 0.72% dari jumlah hari kerja dalam

setahun. Namun pada tahun 2022 dan 2023 kembali terjadi peningkatan absensi guru sebesar 0.73% dan 0.75% dari jumlah hari kerja dalam setahun. Sedangkan pada tahun 2024 terjadi penurunan tingkat absensi guru yaitu sebesar 0.55%.

Tabel 3

Jumlah Guru yang Menyerahkan Bahan Ajar Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Guru	Penyerahan Bahan Ajar			Persentase (%)
		Tepat Waktu	Terlambat	Tidak Menyerahkan	
2020	60	54	6	Tidak ada	90%
2021	59	51	8	Tidak ada	86,4%
2022	60	49	11	Tidak ada	81,6%
2023	65	55	10	Tidak ada	84,6%
2024	68	60	8	Tidak ada	88,2%

Sumber data: SMK YZ Pekanbaru 2024

Terlihat dari tabel di atas, guru pada SMK YZ Pekanbaru belum sepenuhnya tepat waktu dalam menyerahkan bahan ajarnya, walaupun

tidak ada yang tidak menyerahkan bahan ajar tersebut. Pada tahun 2020 dengan jumlah guru sebanyak 60 orang dan yang sudah menyerahkan bahan ajar tepat waktu

berjumlah 54 orang, dengan persentase 90%. Pada tahun 2021 terjadi pengurangan jumlah guru dan persentase yang menurun, dengan jumlah guru sebanyak 59 orang dan yang sudah menyerahkan bahan ajar tepat waktu sebanyak 51 orang, dengan persentase 86,4%. Lalu pada tahun 2022 terjadi penurunan persentase namun dengan penambahan satu orang guru, dengan guru yang berjumlah 60 orang dan yang sudah menyerahkan bahan ajar tepat

waktu sebanyak 49 orang, dengan persentase 81,6%. Pada tahun 2023 terjadi penambahan jumlah guru, dengan keseluruhan guru sebanyak 65 orang dan yang menyerahkan bahan ajar tepat waktu sebanyak 55 orang, dengan persentase 84,6%. Terakhir pada tahun 2024 terjadi penambahan jumlah guru sebanyak 68 orang dan yang sudah menyerahkan bahan ajar tepat waktu sebanyak 60 orang, dengan persentase 88,2%.

Tabel 4
Keadaan Prasarana Di SMK YZ Pekanbaru Tahun 2024

No	Nama Ruang	Luas Ruangan (m	Kapas itas (orang)	Jumlah	Kondisi			Ket
					Baik	Rusak Ring an	Rusak Berat	
1	Ruang Kantor							
	Kepala Sekolah	4 x 3	1	1		-	-	-
	Wakil Kepala	6 x 5	7	1		-	-	Ruang Gerak Terbatas
	Majelis Guru	9 x 7	36	1		-	-	-
2	Ruang TU	4 x 6	8	1		-	-	Ruang Gerak Terbatas
3	Ruang Kelas	6 x 6	32	25		-	-	-
4	Ruang Bendahara	3 x 4	2	1		-	-	Ruang Gerak Terbatas
5	Laboratorium							
	Lab. Kimia	6 x 5	25	1		-	-	-
	Lab. Fisika	6 x 5	25	1		-	-	-
	Lab. Komputer	6 x 6	30	1		-	-	-
6	Pustaka	6 x 5	30	1		-	-	-
7	Aula	12 x 6	150	1		-	-	-
8	UKS	3 x 4	4	1		-	-	Ruang Gerak Terbatas
9	WC Guru	2 x 3	1	4		-	-	-
10	WC Siswa	2 x 3	1	3		-	-	Jumlah terlalu sedikit
11	WC Siswi	2 x 3	1	3		-	-	Jumlah terlalu sedikit
12	Tempat Wudhu	3 x 4	5	2		-	-	Kapasita s sedikit
13	Kantin	6 x 5	35	1		-	-	Jumlah kantin yang minim

Sumber data: SMK YZ Pekanbaru 2024

Lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar tempat kerja pada waktu guru melakukan pekerjaannya, dan keadaan ini merupakan keadaan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan guru sehingga guru akan berdaya guna untuk menghasilkan sesuatu. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana guru bekerja, lingkungan kerja juga

menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja guru atau bahkan menurunkan. Ketika guru bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan guru menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun. Dapat

dilihat dari data tersebut, pada beberapa ruangan di SMK YZ Pekanbaru terdapat ruang gerak yang terbatas dimana hal ini

sedikit banyaknya mempengaruhi produktivitas guru.

Tabel 5
Sarana SMK YZ Pekanbaru Tahun 2024

No	Sarana	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	Listrik	2 Daya	√	-	-
2	Laptop	2 Unit	√	-	-
3	Komputer	7 Unit	-	√	-
4	Printer	4 Unit	-	√	-
5	Infocus	3 Unit	-	√	-
6	Telephon	2 Unit	√	-	-
7	AC	3 Unit	√	-	-
8	Kipas Angin	50 Unit	√	√	-
9	TV	2 Unit	√	-	-
10	Genset	1 Unit	√	-	-
11	Sofa Tamu	1 Set	√	-	-
12	Lemari	6 Unit	-	√	-
13	Meja	48 Unit	-	√	√
14	Kursi	52 Unit	-	√	√
15	Lampu	64 Unit	-	√	-

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa SMK YZ Pekanbaru memiliki 2 daya listrik, 2 Unit Laptop, 7 Unit Komputer, 2 Unit Printer, 3 Unit Infocus, 2 Unit Telephon, 3 Unit AC, 50 Unit Kipas Angin tersebar disetiap ruangan termasuk ruang kelas, 2 Unit TV, 1 Unit Genset, 1 Set Sofa Tamu, 6 Unit Lemari, 48 Unit meja Guru, 52 Unit Kursi, serta 64 Unit lampu yang ada disetiap ruangan. Lingkungan kerja yang memadai akan menunjang kemajuan suatu sekolah, namun terdapat beberapa kendala seperti beberapa sarana yang mengalami rusak ringan maupun berat. Berdasarkan uraian dari fenomena-fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih dalam melalui sebuah karya ilmiah yang berjudul : **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Tetap Yayasan Pada SMK Telkom Pekanbaru”**.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020:9) mengatakan, “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya

secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Handoko (2017:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Siswanto (2017:1) mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah segala sesuatu yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan

yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan Kinerja Guru yang baik. Menurut Sedarmayanti (2017:31) 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 lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sendiri memiliki beberapa indikator ataupun pendukung. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam *Journal of Islamic Economics, Management and Business* (2022:65) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan, sebagai pencahayaan rumah atau bangunan kita agar kita dapat merasakan kenyamanan dalam beraktivitas baik di dalam maupun diluar.
2. Suhu udara, derajat panas dingin didalam ruangan maupun diluar ruangan.
3. Suara bising, suara atau bunyi yang tidak dikehendaki yang bersifat mengganggu pendengaran dan dapat menurunkan daya dengar seseorang yang terpapar.
4. Penggunaan warna, tindakan mengubah warna gedung atau ruangan tempat kerja.
5. 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.

6. Keamanan kerja, keamanan kerja adalah rasa atau keinginan yang aman pada setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan. Baik secara materil maupun secara moril.
7. Hubungan karyawan, hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

Kinerja

Pendapat berikutnya dijelaskan oleh Rachmawati (2018:16) yang menjelaskan bahwa “kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan”. Sejalan dengan hal tersebut, Supardi (2016:45) menjelaskan pula bahwa “kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang/individu dalam suatu organisasi untuk melaksanakan, menyelesaikan serta bertanggung jawab pada tugas sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan”. Rachmawati (2018:17) menjelaskan “Kinerja bukan merupakan perilaku individu seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari kemampuan itu dalam bentuk karya nyata, kinerja yang didasari oleh kemampuan, sikap, pengetahuan, dan motivasi akan menghasilkan suatu prestasi/keberhasilan”. Ditegaskan pula bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai” (Priansa, 2018:79).

Indikator Kinerja

Indikator penilaian kinerja guru merujuk pada peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 16 Tahun 2009 dalam *Journal of Islamic Economics, Management and Business* (2022:66), 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.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikandata kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2018:135). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMK YZ Pekanbaru sebanyak 68 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2018:135). Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil. Menurut Sugiyono (2018:135) “teknik pengambilan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Karena populasi kurang dari 100 orang maka peneliti menggunakan responden secara keseluruhan (sensus) berjumlah 68 orang yang merupakan guru tetap yayasan SMK Telkom Pekanbaru.

Analisis Data

Adapun metode analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur indikator variabel Lingkungan Kerja Kerja (X) dan Kinerja (Y) mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel. Nilai rtabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,238 karena semua nilai r hitung lebih besar dari 0,238 maka dapat diberikan kesimpulan semua pernyataan variabel Lingkungan Kerja Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y) dikatakan Valid atau memenuhi syarat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan

menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah

tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai	Nilai Kritis	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X)	0,817	0,60	Reliabel
2	Kinerja Guru (Y)	0,897	0,60	Reliabel

Sumber:Olahan Data,2023

Berdasarkan hasil pengujian alatukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan IBM Spss 24 berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja (X) terhadap variabel

terikat Kinerja (Y). Adapun persamaan rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Lingkungan Kerja)

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel bebas (Kinerja Guru)

Setelah diolah dengan menggunakan SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1,578	4,590	,344	,732
	Lingkungan	,700	,079	,737	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olahan Data, 2024

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana (Simple Regression) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara Variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Variabel Kinerja (Y) dari tabel 7 dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,578 + 0,700X$$

a Nilai konstan (a) adalah 1,578 artinya jika Lingkungan Kerja tidak mengalami perubahan (tetap) maka Disiplin Kerja masih ada sebesar 0,700.

b Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (b) sebesar 0,700 positif, berarti setiap kenaikan satu

satuan variabel Lingkungan Kerja maka Kinerja Guru meningkat sebesar 0,700.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel Lingkungan Kerja (X) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 24.0 diperoleh hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,852 > 1,996$) maka H_0 diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel Pengawasan terhadap variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMK YZ PEKANBARU .

Tabel 7
Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,536	3,86454

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber : Olahan Data, 2024

Dari tabel 7 diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,543 atau 54,3%. R Square ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independent (Lingkungan Kerja) terhadap perubahan variabel dependent (Kinerja Guru). Kesimpulan yang bisa diambil adalah besarnya pengaruh variabel independet (Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja Guru) adalah 54,3% sedangkan sisanya 45,7% (100% - 54,3%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada XYZ, ada beberapa kesimpulan yang bias dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil deskriptif untuk variabel Lingkungan Kerja adalah setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,15 dan hasil deskriptif untuk variabel Kinerja adalah setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,20.
2. Regresi Linier Sederhana $Y = 1,578 + 0,700X$. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana di atas, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang dimiliki variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Guru memiliki arah hubungan yang positif yang di tandai dengan nilai b positif, positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru. Semakin naik Lingkungan Kerja maka Kinerja Guru juga akan semakin naik.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,852 > 1,996$) maka H_a

diterima. Artinya ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja Guru (Y).

4. Besarnya pengaruh variabel independet (Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependent (Kinerja Guru) adalah 54,3% sedangkan sisanya 45,7% (100% - 54,3%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Lingkungan Kerja terdapat pernyataan yang mempunyai rata – rata terendah 3,99 yaitu pada pertama yaitu Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai. Dengan ini penulis memberi saran kepada kepala sekolah SMK YZ Pekanbaru untuk memberi penerangan/cahaya yang lebih baik supaya guru nyaman berada di lingkungan kerja dan juga dapat meningkatkan kinerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Kinerja Guru terdapat pernyataan yang mempunyai rata – rata terendah 4,13 yaitu pada pernyataan kedua yaitu Saya memberikan contoh-contoh nyata dalam menjelaskan pelajaran. Dengan ini penulis memberi saran kepada guru SMK YZ Pekanbaru untuk dapat memberikan contoh nyata dalam proses pembelajaran karena ini akan mempengaruhi kinerja guru dalam menguasai bahan ajar.
3. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai Lingkungan Kerja dengan menambah jumlah variabel - variabel

yang lainnya sehingga menghasilkan

penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andespa Roni. 2015. Metodologi Riset Bisnis. Pekanbaru, Al Huda Press.
- Asf, Jasmani & Syaiful Mustofa. 2018. Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru. Jokjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS
- Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang, M. (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cita Pustaka Media. Perintis. Medan
- Nitisemito, Alex S. 2020. Manajemen Personal. Jakarta : Balai Aksara.
- Nova Syafrina (2018) STIE Riau, yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci”.
- Penelitian yang telah dilakukan oleh Lili Andriani (2017) mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP UNBARI dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi”
- Penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmad Ade Basuki (2019) Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Rambah Hilir Kabupaten Rokan Hulu”
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Priyatno, S. E. (2020). Analisis Statistik Sosial Rangkaian Penelitian Kuantitatif
- Rachmawati, Tutik dan Daryanto. 2018. Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta. Gava Media.
- Sedarmayanti, 2017. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- SHARING: Journal of Islamic Economics, Management and Business
- Homepage: journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/sharing
- Sharing: Volume 1, Nomor 1, Desember Tahun 2022. 59 PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI 2 KEPENUHAN ETI1, Wahyu Febri Ramadhan Sudirman2, Diany Mairiza3
- 1 Institut Teknologi Dan Bisnis Master, Pekanbaru, Riau-Indonesia
- Sharing: Volume 1, Nomor 1, Desember Tahun 2022.
- Siswanto. 2017. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Supardi. 2016. Kinerja Guru. Jakarta: RAJAWALI PRESS
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.