

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU PADA SMA NURUL AMAL PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**SUMARTI  
17220032**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS IBA  
PALEMBANG  
2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU PADA SMA NURUL AMAL PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi  
Universitas IBA**



**OLEH :**

**SUMARTI**

**17220032**

**MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS IBA**

**PALEMBANG**

**2021**

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU PADA SMA NURUL AMAL PALEMBANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**SUMARTI**

**17 22 0032**

**MANAJEMEN**

Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal 30 Agustus 2021

Dan dinyatakan Memenuhi Syarat

**TIM PENGUJI**

**Dwi Eka Novianty., SE.,MM**

**Asma Mario., SE.,MM**

**Dr. Lily Rahmawati Harahap., SE.,MM**

*Amikornita*

*[Signature]*

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ekonomi**

*[Signature]*  
**SE., M.Si**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS IBA**



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS IBA  
PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : Sumarti  
NPM : 17220032  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada  
SMA Nurul Amal Palembang  
Tanggal Persetujuan :

**PEMBIMBING**

Ketua

Dwi Eka Novianty., SE.,MM

Anggota

Asma Mario., SE., MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

SI Erbeji, M.Si  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS IBA

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sumarti  
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 16 Desember 1996  
Program Studi : Manajemen  
NPM : 17220032

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya, adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan, serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila kemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, September 2021  
Yang Membuat Pernyataan,



Sumarti  
NPM : 17.22.0032

Motto :

“ sebuah mimpi dapat terwujud bukan karena keajaiban, melainkan karena keringat dan kerja keras. Jangan pernah menyerah dengan sebuah kegagalan, jadikanlah sebuah kegagalan sebagai sebuah pelajaran yang berharga untuk menuju sebuah kesuksesan. (Candra Dewi Maharani)

Dengan segala kerendahan hati  
Kupersembahkan Skripsi Ini Kepada :  
Ayah dan Ibu ku Tercinta  
Kakak dan Adik Ku Tersayang  
Seluruh Keluarga Besarku Tersayang  
Para Pendidikku yang kuHormati  
Seseorang yang telah menemaniku  
Sahabat-sahabat yang kusayangi  
Dan Almamater yang Kubanggakan

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan keruniaNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NURUL AMAL PALEMBANG “**.

Skripsi ini merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi sebagian syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin, namun penulis juga menyadari masih terdapat banyaknya kekurangan dalam penulisan skripsi ini, dan untuk itu kiranya pembaca dapat memaklumi kekurangan tersebut.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih atas segala bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasihat yang tak terhingga dari awal sampai selesainya skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Tarech Rasyid, M.Si selaku Rektor Universitas IBA Palembang.
2. Ibu Sri Ermeila, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang.
3. Ibu Asma Mario, SE.,MM sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang dan selaku Anggota Pembimbing dalam penyusunan skripsi ini
4. Bapak Ilham Kurniadhi., SE.,MM, selaku Sekprodi manajemen.
5. Ibu Dwi Eka Novianty., SE.,MM, selaku Ketua pembimbing skripsi.
6. Ibu Dr. Lily Rahmawati Harahap., SE., MM selaku Dosen Penelaah dan Pembimbing Akademik.
7. Segenap Dosen dan Staff TU Fakultas Ekonomi Universitas IBA Palembang atas pengetahuan dan bantuannya yang penulis dapatkan selama kegiatan perkuliahan
8. Segenap karyawan perpustakaan Universitas IBA Palembang yang dengan sangat ramah membantu penulis dalam mencari jurnal, majalah, skripsi yang diperlukan penulis.

9. Kepada orang tua yang selalu memberikan dukungan, semangat serta doa kepada penulis guna kelancaran penyusunan skripsi ini.
10. Buat teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2017, terimakasih banyak atas bantuannya selama ini kepada penulis. Semoga kelak kita bisa meraih apa yang ingin kita capai.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan pada penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini secara teknis maupun materi masih jauh dari sempurna sebagai suatu bentuk karya ilmiah, mengingat keterbatasan kemampuan, serta pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih minim. Meskipun demikian penulis yakin bahwa tulisan ini akan dapat memberikan kontribusi positif bagi pembaca. Penulis juga mengharapkan kritik serta saran guna perkembangan ilmu pengetahuan. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Palembang, September 2021  
Penulis,

Sumarti

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NURUL AMAL PALEMBANG**

Oleh

**Sumarti**

Penulisan skripsi ini dibawah bimbingan :

**Dwi Eka Novianty., SE.,MM**  
Sebagai Ketua

**Asma Mario, SE,MM**  
Sebagai Anggota

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Nurul Amal Palembang. Penelitian ini dilakukan selama bulan Oktober sampai dengan bulan Agustus 2021.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  ( $16,265 > 1,703$ ) berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya jika  $t\text{-hitung}$  lebih besar dari  $t\text{-tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_1$  diterima. dengan signifikansi  $0,000 <$  dari probabilitas  $0,05$  yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Nurul Amal Palembang yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Nurul Amal Palembang.

Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki guru SMA Nurul Amal mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru, yang dibuktikan dengan hasil pada pengujian analisis sederhana diperoleh  $Y = -10,714 + 1,865 X + e$ , yang artinya jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja dan Kinerja Guru sebesar  $0,956$  yang berarti variabel  $X$  dan variabel  $Y$  mempunyai tingkat hubungan yang kuat sedangkan hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  atau  $r$  square sebesar  $0,914$  yang berarti bahwa persentase sumbangan variabel  $X$  (lingkungan kerja) mampu menjelaskan atau mempengaruhi variasi variabel  $Y$  (Kinerja Guru) sebesar  $91,4\%$  sedangkan sisanya sebesar  $8,6\%$  Kinerja Guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

*Kata kunci : Lingkungan kerja, Kinerja Guru*

## **ABSTRACT**

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NURUL AMAL PALEMBANG**

By

**Sumarti**

This thesis writing under the guidance:

**Dwi Eka Novianty., SE.,MM**  
As Chairman

**Asma Mario, SE, MM**  
As a Member

This study aims to determine the effect of the work environment on teacher performance at SMA Nurul Amal Palembang. This research was conducted from October to January 10, 2021.

Based on the results of hypothesis testing, the value of  $t\text{-test} > t\text{-score}$  ( $16,265 > 1,703$ ) is based on the hypothesis that has been formulated previously, if  $t\text{-score}$  is greater than  $t\text{-test}$ , the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and  $H_1$  is accepted. with a significance of  $0.000 <$  from a probability of 0.05 which means that there is a positive and significant effect of the work environment on the performance of SMA Nurul Amal Palembang teachers, which means that there is an influence of the work environment on the performance of SMA Nurul Amal Palembang teachers.

Based on the results of the questionnaire, it shows that the work environment of the SMA Nurul Amal teacher has a positive influence on teacher performance, as evidenced by the results of a simple analysis test obtained  $Y = -10,714 + 1,865 X + e$ , which means that if there is an increase in the work environment variable, it will improve teacher performance.

Based on the results of the correlation test, it shows that the relationship between the work environment variable and teacher performance is 0,956, which means that the X variable and Y variable have a strong relationship level, while the results of the coefficient of determination show the value of  $R^2$  or  $r$  square of 0,914 which means that the percentage contribution of the X variable (work environment) ) is able to explain or influence the variation of variable Y (Teacher Performance) by 91,4% while the remaining 8,6% Teacher performance is influenced by other factors not discussed in this study.

*Key words: Work Environmental, Teacher performance*

## DAFTAR ISI

Halaman judul .....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Persetujuan.....	iii
Pernyataan.....	v
Motto .....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Abstrak.....	x
Abstract.....	xi
Daftar isi .....	xii
Daftar Tabel.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	10
1.5.1 Penelitian Terdahulu.....	10
1.5.2 Kerangka Teoritis.....	11
1.5.3 Hipotesis.....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>14</b>
2.1 Pengertian Manajemen.....	14
2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.1 Tujuan Manajemen SDM.....	15
2.2.2 Fungsi Manajemen SDM .....	16
2.3 Lingkungan Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	19
2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	20
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.4 Kinerja.....	21
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	21
2.5 Guru.....	22
2.5.1 Pengertian Guru.....	22
2.5.2 Pengertian Kinerja Guru.....	22
2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	22
2.5.4 Indikator Kinerja Guru.....	23
2.5.5 Penilaian Kinerja Guru.....	25
2.5.6 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru.....	26

<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	28
3.1 Objek Penelitian.....	28
3.2 Desain Penelitian.....	28
3.3 Operasional Variabel.....	28
3.4 Metode Penarikan Sampel.....	29
3.5 Prosedur Pengumpulan Data.....	30
3.6 Uji Validasi dan Reliabilitas.....	31
3.6.1 Uji Validasi.....	31
3.6.2 Uji Reabilitas.....	32
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.7 Metode Analisis Data.....	34
3.7.1 Analisis Kuantitatif.....	34
4.8 Uji Hipotensis.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
4.1.1 Sejarah Singkat Sekolah SMA Nurul Amal Palembang.....	38
4.1.2 Visi dan Misi SMA Nurul Amal Palembang.....	39
4.2 Struktur Organisasi SMA Nurul Amal Palembang.....	41
4.2.1 Struktur Organisasi.....	41
4.2.2 Pembagian Tugas.....	43
4.3 Karakteristik Reponden.....	46
4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
4.3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Strata Pendidikan.....	48
4.3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
4.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator.....	49
4.4.1 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja X.....	49
4.4.2 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Guru Y.....	53
4.5 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	61
4.5.1 Pengujian Validitas.....	61
4.5.2 Pengujian Reliabilitas.....	64
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	65
4.6.1 Pengujian Normalitas.....	66
4.6.2 Pengujian Linieritas.....	67
4.7 Analisis kuantitatif.....	69
4.8 Uji Hipotesis.....	70
4.9 Pembahasan.....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	73

<b>DAFTAR FUSTAKA.....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN.....</b>	<b>77</b>

## DATA TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Data Guru yang Mengajar di SMA Nurul Amal Palembang.....	3
Tabel 1.2 Kinerja Guru. ....	7
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2 Alternatif jawaban Skala Likert.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Strata Pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.5 Responden merasa nyaman berada dalam ruang kantor karena tersedia cukup kipas angin untuk memberikan rasa sejuk.....	49
Tabel 4.6 Responden merasa ruang guru SMA dan SMP berada pada ruang yang sama membuat tidak nyaman.....	49
Tabel 4.7 Ruangan kelas terlihat rapi dan bersih sehingga terasa nyaman untuk melakukan kegiatan belajar mengajar.....	50
Tabel 4.8 Responden merasa Fasilitas yang ada sudah membuat kerja guru menjadi Lancar.....	50
Tabel 4.9 Responden merasa Fasilitas yang disediakan oleh sekolah telah sesuai dengan pekerjaan yang guru lakukan.....	51
Tabel 4.10 Responden merasa alat kerja yang ada di kantor guru sudah sesuai dengan pekerjaan yang ada di kantor sekolah.....	51
Tabel 4.11 Responden merasa Komunikasi antar sesama guru sangatlah baik dan memberi nyaman saat berada di kantor guru.....	52
Tabel 4.12 Responden merasa Saat mengeluarkan pendapat ada guru yang tidak menghargai pendapat guru yang lain.....	52
Tabel 4.13 Responden merasa Adanya sikap kekeluargaan antar sesama guru sehingga memberikan keharmonisan antar guru.....	53
Tabel 4.14 Responden membuat silabus sesuai dengan silabus yang ditetapkan.....	53
Tabel 4.15 Responden merumuskan materi sesuai dengan kompetensi dasar.....	54
Tabel 4.16 Responden menyusun rencana pembelajaran berdasarkan analisis kemampuan siswa.....	54
Tabel 4.17 Responden menggunakan sumber belajar tidak hanya pada satu buku.....	55
Tabel 4.18 Responden mampu menciptakan suasana kondusif dan Menyenangkan dalam proses kegiatan belajar mengajar.....	55
Tabel 4.19 Responden merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu.....	56
Tabel 4.20 Responden menggunakan bentuk dan penilaian yang bervariasi seperti, tanya jawab, ulangan, untuk mengukur kemampuan siswa.....	56

Tabel 4.21 Responden mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan kepada peserta didik dan disertai komentar yang mendidi.....	57
Tabel 4.22 Responden menganalisis hasil penilaian untuk menentukan pembelajaran selanjutnya.....	57
Tabel 4.23 Responden mampu menumbuhkan antusias siswa untuk mengikuti kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan minat dan Kemampuannya.....	58
Tabel 4.24 Responden memberikan pekerjaan rumah (PR) kepada siswa untuk mengingat kembali pembelajaran yang telah dilaksanakan.....	58
Tabel 4.25 Responden memberi bimbingan kepada peserta didik yang belum mencapai nilai kriteria ketuntasan minimum (KKM).....	59
Tabel 4.26 Responden Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan tugas tambahan dari sekolah.....	59
Tabel 4.27 Responden merasa kesulitan dalam melaksanakan tugas tambahan.....	60
Tabel 4.28 Responden mampu melaksanakan tugas tambahan dengan baik.....	60
Tabel 4.29 Hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja (X) (n =34, a=5% r tabel = 0,3).....	62
Tabel 4.30 Hasil pengujian validitas variabel Kinerja Guru (Y) (n =34, a=5% r tabel = 0,3).....	63
Tabel 4.31 Hasil pengujian reliabilitas variabel lingkungan kerja (X).....	64
Tabel 4.32 Hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja guru (Y).....	64
Tabel 4.33 Hasil uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov Smirnov Test).....	65
Tabel 4.34 Hasil Uji Linieritas Lingkungan kerja (X) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	66
Tabel 4.35 Hasil Koefisien Regresi.....	67
Tabel 4.36 Koefisien Korelasi.....	68
Tabel 4.37 Koefisien Determinasi.....	69
Tabel 4.38 Hasil Uji Hipotesis.....	6

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.I. Latar Belakang**

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti yang tertuang dalam undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan harus didukung dengan peningkatan tenaga didik itu sendiri. Tenaga didik yang memiliki kualitas yang baik diharapkan dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas pula. Sekolah sebagai ujung tombak pendidikan dituntut untuk meningkatkan kualitas hasil belajar.

Pendidikan adalah salah satu proses dalam rangka mempengaruhi siswa agar dapat menyesuaikan diri sebaik mungkin pada lingkungan, dengan demikian akan menimbulkan perubahan dalam dirinya yang bermanfaat untuk kehidupan sehari-hari. Dalam melakukan proses belajar mengajar peranan guru sangatlah penting karena tanpa adanya tenaga pendidik maka tujuan dari pendidikan tersebut akan mengalami masalah. Di dalam dunia pendidikan baik negara maupun swasta pasti menginginkan sumber daya manusia yang bekerja secara

efektif dan efisien, hal ini yang menciptakan manajemen agar apa yang menjadi tujuan instansi bisa diwujudkan.

Dalam suatu organisasi, dibutuhkan kenyamanan lingkungan kerja guna untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Nitisemito (2011:183) lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Danang (2015, 38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

SMA Nurul Amal Palembang adalah salah satu Sekolah Menengah Atas di Palembang, Sumatra Selatan yang berdiri dibawah naungan dari Yayasan Nurul Amal. SMA Nurul Amal berlokasi di Jl. Gersik/Selada No.127 RT.21 C 9 Ilir - Ilir Timur II Palembang (30113).SMA Nurul Amal menyelenggarakannya kegiatan belajar pada pagi hari. Mempunyai pendidik yang dapat bertanggungjawab dengan

tugasnya dan professional. SMA Nurul Amal mempunyai lebar seluas 3500 meter persegi. Adapun jumlah Guru yang mengajar di SMA Nurul Amal Palembang Sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Guru yang Mengajar Mata Pelajaran di SMA Nurul Amal Palembang**

NO	Mata Pelajaran	Jumlah Guru	Status	
			PNS	Honorar
1	Matematika	2	1	1
3	Biologi	2	1	1
5	B.Ingggris	2	-	2
6	B.Indonesia	2	-	2
7	B.Arab	1	-	1
8	Sejarah Indonesia	1	-	1
9	Sejarah	1	-	1
10	Geografi	2	-	2
12	Fisika	2	-	2
12	Ekonomi	1	-	1
14	Prakarya	2	-	2
15	PKN	1	-	1
16	Kimia	2	-	2
17	Seni Budaya	2	-	2
18	PAI & BP	2	-	2
19	Tahsinul Qiraah	1	-	1
20	Sosiologi	2	-	2
21	Penjasorkes	2	-	2
	Jumlah:	30	2	28

Sumber : SMA Nurul Amal Palembang Tahun 2019-2020

Dari data di atas, bahwa jumlah guru yang mengajar di SMA Nurul Amal Palembang tahun 2019 - 2020 berjumlah 30 orang, 28 orang berstatus honorer dan 2 orang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Suasana kerja adalah kondisi kerja guru di SMA Nurul Amal Palembang yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. Di dalam ruangan terdapat kipas angin sehingga ruangan terasa sejuk, namun dalam satu ruangan

tersebut tidak hanya guru SMA saja karena tergabung dengan guru SMP Nurul Amal sehingga ruangan tersebut terlihat terlalu ramai. Adapun dengan lingkungan kerja di SMA Nurul Amal Selintas peneliti melihat bahwa Lingkungan SMA Nurul Amal Palembang cukup rapi dan bersih, ruang kelasnya terlihat rapi dan nyaman untuk mengajar, dan tidak adanya suara bising di lingkungan SMA Nurul Amal karena posisi letak SMA Nurul Amal jauh dari jalan raya.

Penyediaan fasilitas untuk para guru di SMA Nurul Amal Palembang tersedia ruang kepala sekolah dan wakil kepala sekolah satu, ruangan kepala sekolah berfungsi sebagai tempat melakukan kegiatan pengelolaan sekolah, pertemuan dengan sejumlah kecil guru, orang tua murid, unsur komite sekolah, petugas dinas pendidikan, atau tamu lainnya. Ruang pimpinan mudah diakses oleh guru dan tamu sekolah, dapat dikunci dengan baik. Tersedia satu ruangan guru SMA, SMP, TU, ruang tamu dan ruang karyawan lainnya. Satu ruangan tersebut namun terpisah meja antara guru SMA, guru SMP, dan meja TU. meskipun masih ada kekurangan ruangan hanya satu untuk karyawan dan guru, namun pekerjaan terlaksana dengan baik walaupun ada sedikit keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Hubungan antara guru SMA Nurul Amal dalam keadaan baik sebagai sesama pengajar di sekolah tersebut, ada guru yang ramah, ada juga guru yang kurang ramah dan disegani oleh para murid. Para guru juga saling membantu jika mendapatkan permasalahan yang dapat diselesaikan bersama-sama, namun ada juga guru yang tidak menghargai pendapat guru yang lain dalam memberikan masukan. Terdapat beberapa guru yang aktif dalam organisasi intrasekolah. Adapun hubungan antara kepala sekolah dan guru, perlu kita sadari bahwa

hubungan kepala sekolah dan guru tidak selamanya terjadi secara harmonis, akan tetapi terkadang juga terjadi konflik yang bisa menyebabkan pecahnya keharmonisan hubungan keduanya baik secara lembaga maupun secara personal. Terkadang adanya kesalahpahaman yang menyebabkan pecahnya keharmonisan suatu organisasi. Menurut (Barnawi & Arifin, 2012:14) Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Menurut Rahmawanti (2014), Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Sementara itu, menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan.

Tugas manajer (Kepala Sekolah) terhadap para guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya.

Periode penilaian kinerja dilakukan oleh Kepala Sekolah terhadap para guru di SMA Nurul Amal Palembang dilakukan setahun sekali, yaitu pada periode 2019-2020. Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya dan Buku 2 Pedoman Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru, dengan ini disampaikan bahwa Penilaian Kinerja Guru (PK Guru) Tahun 2020 harus dilaksanakan akhir tahun 2020.

Kinerja dapat dilihat dari para guru ketika membuat rencana pembelajaran seperti mendiskusikan untuk membuat jadwal pelajaran untuk murid, kemudian melaksanakan rencana pembelajaran sesuai dengan yang sudah dijadwalkan di awal tahun ajaran baru, melaksanakan penilaian hasil pembelajaran seperti ujian akhir sekolah, dan ujian nasional. Membimbing dan melatih peserta didik sesuai dengan apa yang guru kuasai. Melaksanakan tugas tambahan seperti piket guru, mengikuti kegiatan diluar, juga seperti les tambahan untuk siswa akhir atau kelas 12.

Seperti yang terlihat pada tabel 1.2 beberapa komponen hasil kinerja guru SMA Nurul Amal Palembang sebagai berikut:

**Tabel 1.2.**  
**Kinerja Guru**  
**Tahun Ajaran 2019-2020**

No	Komponen kinerja Guru	Nilai yang Diharapkan	Nilai yang Dicapai	Keterangan	Jumlah Guru
1	Menyusun program Pembelajaran	90-100	90-100 76-90 60-75 50-60	Sangat Baik Baik Cukup Kurang	0 20 10 0
2	Melaksanakan program pembelajaran	90-100	90-100 76-90 60-75 50-60	Sangat Baik Baik Cukup Kurang	0 23 7 0
3	Melaksanakan evaluasi Belajar	90-100	90-100 76-90 60-75 50-60	Sangat Baik Baik Cukup Kurang	0 21 9 0
4	Melaksanakan analisis evaluasi belajar	90-100	90-100 76-90 60-75 50-60	Sangat Baik Baik Cukup Kurang	0 16 14 0
5	Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan	90-100	90-100 76-90 60-75 50-60	Sangat Baik Baik Cukup Kurang	0 18 12 0
6	Melaksanakan program bimbingan dan konseling (khusus guru BK)	90-100	90-100 76-90 60-75 50-60	Sangat Baik Baik Cukup Kurang	0 15 15 0
7	Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler	90-100	90-100 76-90 60-75 50-60	Sangat Baik Baik Cukup Kurang	0 15 15 0
8	Pengembangan profesi	90-100	90-100 76-90 60-75 50-60	Sangat Baik Baik Cukup Kurang	0 20 10 0

Sumber: Tata Usaha SMA Nurul Amal Palembang

Dari data di atas terlihat bahwa guru yang mendapat nilai baik terhadap masing-masing komponen penilaian lebih banyak dibandingkan dengan yang bernilai cukup. Dengan demikian dapat dikatakan secara rata-rata sudah bernilai baik akan tetapi masih perlu ditingkatkan. Jika suatu kinerja guru baik maka akan memperoleh keberhasilan suatu prestasi yang baik bagi SMA Nurul Amal

Palembang. Untuk itu kinerja guru diusahakan lebih baik lagi karena sangat berpengaruh juga pada anak didik yang sekolah di SMA Nurul Amal Palembang tersebut.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NURUL AMAL PALEMBANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Nurul Amal Palembang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Nurul Amal Palembang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bentuk :

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dilakukan untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama perkuliahan terhadap fakta yang ada di lapangan terkait masalah di dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait tentang lingkungan kerja terhadap kinerja guru serta dapat bermanfaat bagi mahasiswa sebagai bahan penelitian lebih lanjut.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen sekolah SMA Nurul Amal Palembang dalam menerapkan program lingkungan kerja dan bagaimana kinerja Guru SMA Nurul Amal Palembang agar dapat mewujudkan keberhasilan pendidikan

## **1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

### **1.5.1 Penelitian Terdahulu**

Kajian pustaka atau penelitian terdahulu dimaksudkan agar pokok masalah yang diteliti memiliki relevansi (sesuai atau tidak sesuai) dengan sejumlah teori yang telah ada. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan bahan komplementer dalam penelitian ini dipaparkan sebagai berikut:

1. Ginanjar, 2013 dalam penelitian berbentuk skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. Dari hasil penelitiannya, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga kabupaten Sleman 41,3% di pengaruhi oleh lingkungan kerja yang ada. 58,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dari penelitian ini.
2. Bayu, 2014 dalam penelitian berbentuk skripsi yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang. Dari hasil penelitiannya, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan disimbolkan dengan R Square yaitu sebesar 0,521 atau sebesar 52,1% artinya lingkungan kerja yang diberikan oleh PDAM Tirta Musi sebesar 52,1% terhadap kinerja karyawan unit pelayanan sedangkan sisanya 47,9% di pengaruhi oleh faktor lainnya seperti kompensasi, promosi, pelatihan dan pengembangan, dan lainnya.

## 1.5.2 Kerangka Teoritis

### a. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2011:183) lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator-indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja (Nitisemito; 2011:159) yaitu sebagai berikut:

#### 1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 2011:381).

#### 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

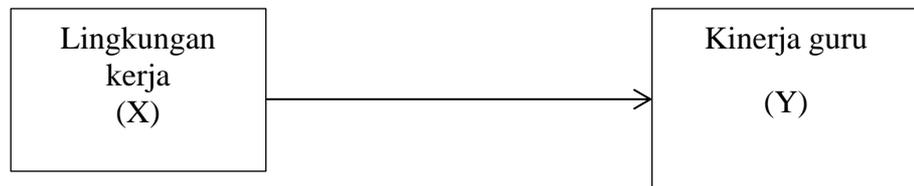
#### **b. Kinerja Guru**

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa, yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Barnawi & Arifin, 2012:13). Indikator kinerja dalam penelitian ini mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun ayat (3) butir (c) kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Berdasarkan tinjauan kerangka teoritis dan penelitian terdahulu maka dapat disusun paradigma penelitian seperti gambar 2.1 berikut ini:

**Gambar 2.1**  
**Pradigma penelitian**



### 1.5.3 Hipotesis

Menurut Nanang Martono (2010:57) Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka. Berdasarkan perumusan masalah penelitian, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H0 : Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Nurul Amal Palembang.

H1 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMA Nurul Amal Palembang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Manajemen**

Menurut (Hasibuan, 2016:9) Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Abdullah, (2014:2) Manajemen merupakan keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan, pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

#### **2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Ardana (2012:5) pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan sebagai tenaga kerja, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu pendekatan manajemen manusia yang didasarkan pada empat prinsip dasar (Sinambela, 2016:5).

1. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki organisasi dan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi.
2. Keberhasilan tersebut sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijakan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan berkontribusi pada perencanaan strategis organisasi serta pencapaian tujuan.

3. Kultur dan nilai organisasi, suatu hasil pencapaian yang terbaik, mempunyai pengaruh yang besar dari suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut.
4. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlihat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

### **2.2.1 Tujuan Manajemen SDM**

Dalam bukunya, Sunarto mengemukakan bahwa terdapat 12 tujuan manajemen sumber daya manusia, adalah:

1. Memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, memiliki motivasi tinggi dan dapat dipercaya bagi organisasi.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam organisasi yang diukur dari kontribusi, kemampuan dan kecakapan dalam melaksanakan operasional pekerjaan.
3. Mengembangkan sistem kerja yang baik secara prosedur dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan. Prosedur perekrutan dan seleksi dilakukan secara teliti dengan sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja tiap karyawan. Hal tersebut juga ditunjang oleh pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi.
4. Memiliki komitmen tinggi akan karyawan dan menjadikan karyawan sebagai stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan berperan dalam pengembangan iklim kerjasama membentuk kepercayaan bersama.
5. Menciptakan lingkungan kerjasama tim yang fleksibel dan terus berkembang.
6. Menyeimbangkan dan menyelaraskan keperluan masing-masing stakeholder.

7. Menghargai elemen sumber daya manusia berdasarkan prestasi yang telah dicapai.
8. Meningkatkan kesejahteraan para karyawan baik secara fisik maupun mental.
9. Menciptakan iklim yang harmonis dan produktif yang terbentuk antara manajemen dan karyawan.
10. Menyediakan kesempatan yang merata bagi seluruh elemen sumber daya manusia.
11. Melakukan pendekatan yang humanis dalam proses pengelolaan karyawan yang berlandaskan keadilan, perhatian, dan transparansi.
12. Mengelola tenaga kerja dan mempertimbangkan perbedaan Kebutuhan Manusia (baik primer sekunder tersier) dan keinginan individu dan kelompok yang difasilitasi dalam penyampaian aspirasi.

### **2.2.2. Fungsi Manajemen SDM**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada SDM. Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Adapun fungsi manajemen SDM, sebagai berikut :

#### **a. Fungsi Manajerial**

##### **1. Perencanaan (*planning*)**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau instansi dalam membantu terwujudnya tujuan.

## 2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi

## 3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan atau instansi, pegawai, dan masyarakat

## 4. Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana.

### b. Fungsi Operasional

#### 1. Pengadaan tenaga kerja (SDM)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau instansi

#### 2. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral dari seorang pegawai melalui pendidikan dan pelatihan

#### 3. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan atau instansi

#### 4. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan yang berguna untuk mempersatukan kepentingan perusahaan atau instansi dan kebutuhan pegawai, agar selaras kemudian tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 5. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun

#### 6. Pemutusan hubungan kerja

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan atau instansi

### **2.3. Lingkungan Kerja**

#### **2.3.1. Pengertian Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka ia akan betah di tempat kerjanya dan melakukan secara efektif dan efisien. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

### 2.3.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik dibagi menjadi dua kategori yaitu:
  - a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Pihak sekolahan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c. Faktor hubungan kerja dalam sekolahan

Hubungan kerja yang ada dalam sekolahan adalah hubungan kerja antara guru dengan guru dan antara guru dengan atasan.

### **2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2011,159) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 2011:381).

## 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

## **2.4. Kinerja**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Barnawi & Arifin, 2012:13) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

## **2.5 Guru**

### **2.5.1 Pengertian Guru**

Guru adalah poros utama pendidikan. Ia menjadi penentu kemajuan suatu negara di masa depan. Secara umum, tugas guru adalah mengajar siswa-siswi agar memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam masing-masing bidang pelajaran. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil kerja yang berkualitas. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan andil yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas (Mulyasa, 2007:5)

### **2.5.2. Pengertian Kinerja Guru**

Menurut (Barnawi & Arifin, 2012:14) Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

### **2.5.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja Guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, (Barnawi & Arifin, 2012:43) kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya yang terdiri dari:

- a. Kemampuan
- b. Keterampilan
- c. Kepribadian
- d. Persepsi
- e. Motivasi
- f. Pengalaman lapangan
- g. Latar belakang keluarga

Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya terdiri dari

- a. Gaji
- b. Sarana dan prasarana
- c. Lingkungan kerja fisik
- d. Dan kepemimpinan

Selain itu, Menurut (Yamin dan Maisah, 2010:37) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor intrinsik guru (personal/individual) diantaranya pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu seperti guru.

#### **2.5.4 Indikator Kinerja Guru**

Indikator kinerja guru dalam penelitian ini mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam Pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yaitu:

- a. Merencanakan pembelajaran

Perencanaan pembelajaran harus dibuat dengan teliti dan sebaik mungkin karena dengan membuat perencanaan yang baik akan mendapatkan hasil yang lebih baik pula. Menurut Ditjen PMPTK (Barnawi & Arifin, 2012:15) Guru

wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester sesuai dengan rencana kerja sekolah. RPP merupakan rencana yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam Standar Isi dan telah dijabarkan dalam satu silabus.

b. Melaksanakan pembelajaran

Melaksanakan Pembelajaran merupakan inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai dengan adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode serta strategi pembelajaran (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008:23). Dalam mengajar di kelas guru harus mampu menciptakan suasana kondusif yang menyenangkan agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar. Guru dapat membuat jadwal piket untuk kebersihan kelas, berdoa sebelum pelajaran dimulai, melakukan presensi sebelum memulai pelajaran, dan mengatur tempat duduk siswa sesuai tinggi badan.

Selain mengelola kelas, guru juga harus menggunakan media dan sumber belajar yang tepat. Dalam menggunakan media belajar, guru dapat memanfaatkan media yang sudah ada, atau sengaja menyusun terlebih dahulu. Media pembelajaran yang dipilih harus sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan yang bisa mendukung isi pelajaran sebaik mungkin. Selain itu, guru diharapkan juga dapat memilih dan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan oleh karena itu, guru diharapkan baik dalam menggunakan berbagai variasi metode agar siswa tetap semangat untuk belajar dan kegiatan belajar dapat berjalan dengan baik.

c. Menilai hasil belajar

Menilai hasil pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sehingga menjadi informasi yang bermakna untuk menilai peserta didik maupun dalam pengambilan keputusan lainnya. Penilaian hasil pembelajaran dapat dilakukan secara tertulis atau lisan, dalam bentuk ujian peraktek, ujian akhir semester, tengah semester, atau ulangan harian yang dilaksanakan sesuai dengan kalender akademik atau jadwal yang telah ditentukan. Selain itu dapat dilakukan dengan pemberian tugas dan pekerjaan rumah.

d. Membimbing dan melatih peserta didik

Menurut Ditjen PMPTK (Barnawi & Arifin, 2012:21) dibedakan menjadi tiga yaitu membimbing dan melatih peserta didik dalam pembelajaran yang meliputi 29 kegiatan yang dilakukan secara menyatu dengan proses pembelajaran. Intrakurikuler yang meliputi kegiatan remedial dan pengayaan sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, dan Ekstrakurikuler meliputi kegiatan yang bersifat wajib bagi siswa diantaranya pramuka, paskipra, dan lain sebagainya.

e. Melaksanakan tugas tambahan

Melaksanakan tugas guru yang diberikan kepadanya, seperti tugas struktural dan tugas khusus. seperti piket guru, mengikuti kegiatan diluar, juga seperti les tambahan untuk siswa akhir atau kelas 12.

### **2.5.5 Penilaian Kinerja Guru**

Salah satu tugas manajer atau kepala sekolah terhadap guru salah satunya adalah melakukan penilaian atas kinerjanya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk

mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh para guru, baik, sedang, atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam menetapkan kegiatannya. Penilaian kinerja prestasi menurut Hasibuan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (Malayu, 2012:87).

Penguasaan kompetensi dan penerapan keterampilan serta kemampuan seorang guru, sangatlah menentukan pencapaian kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem Penilaian Kinerja Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Menurut Supardi (2014: 72) pedoman dalam penilaian kinerja yang mencakup:

1. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya
2. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi.
3. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif yang bisa memperlancar pembelajaran.
4. Di samping itu, perlu juga adanya sikap profesional yang turut menentukan keberhasilan seorang guru di dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan sebagai seorang guru.

### **2.5.6 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru**

Dalam bekerja seorang guru tentu mengharapkan keadaan atau kondisi lingkungan yang kondusif, karena lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang

sangat penting di dalam melaksanakan aktivitas kerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan atau guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan membuat para guru merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik. serta mampu mencapai suatu hasil atau kinerja yang optimal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja guru.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Ojek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah guru SMA Nurul Amal Palembang yang beralamat Jl. Gersik Selada No. 127 RT. 21C 9 Ilir Timur 2 Palembang, kode pos 30113, pemilihan objek dilakukan secara sengaja dikarenakan penulis ingin mengetahui apakah ada permasalahan di lingkungan SMA Nurul Amal. Sedangkan ketika penulis melihat secara langsung lingkungan sekolah tersebut terlihat rapi dan bersih, sehingga terlihat tidak ada permasalahan di lingkungan sekolah tersebut. Itulah alasan kenapa penulis tertarik untuk melakukan penelitian di SMA Nurul Amal karena ingin mengetahui dengan lingkungan yang rapi dan bersih apakah ada pengaruh permasalahan yang mempengaruhi kinerja guru. Periode pengambilan data dilakukan pada bulan Oktober sampai dengan Desember 2020.

#### **3.2. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014), desain penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Data yang dikumpulkan melalui pengisian angket. Pendekatan kuantitatif digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Nurul Amal Palembang.

#### **3.3. Operasional Variabel**

Operasional variabel pada penelitian ini terdiri dari dua variable, yaitu:

a) Variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X)

b) Variabel dependen, yaitu kinerja guru (Y)

Operasional variabel penelitian ini dapat dijabarkan secara lengkap pada tabel berikut ini :

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variable	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X)	Menurut Nitisemito (2011:183) lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suasana kerja</li> <li>• Fasilitas</li> <li>• Hubungan kerja</li> </ul>	likert
Kinerja (Y)	Menurut (Barnawi & Arifin, 2012:13) Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat rencana pembelajaran</li> <li>• Melaksanakan rencana pembelajaran</li> <li>• Melaksanakan penilaian hasil pembelajaran</li> <li>• Membimbing dan melatih peserta didik</li> <li>• Melaksanakan tugas tambahan</li> </ul>	Likert

### 3.4 Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Nurul Amal Palembang yang berjumlah 30 orang, dimana dari 30 orang tersebut 28 orang adalah guru honorer dan 2 orang adalah guru PNS, Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan teknik yang digunakan adalah teknik boring sampling. Teknik boring sampling (sampel jenuh) adalah sampel yang mewakili jumlah populasi (Noor, 2012:156). Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil. Dalam penelitian ini yang diambil menjadi populasi adalah

29 guru saja karena satunya adalah kepala sekolah di SMA Nurul Amal Palembang, karena kepala sekolah yang menilai kinerja guru di sekolah tersebut.

### 3.5 Prosedur Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, (Sugiyono,2017). Dalam kuesioner ini data primer meliputi identitas pegawai dan daftar pernyataan yang telah tersedia pilihan jawaban sesuai dengan data yang dibutuhkan.

Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala likert. Menurut Juliansyah Noor (2015) Skala likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pernyataan.

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban Skala Likert**

<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Singkatan</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dengan menggunakan media kertas di mana tertulis sejumlah pernyataan yang telah disusun, dan akan dibagikan kepada responden yang bersangkutan. Responden akan menerima kuesioner yang berisi pernyataan mengenai lingkungan kerja dan kinerja.

### 3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 3.6.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis item kuesioner, yaitu mengkorelasikan Menurut Sugiyono (2016:121), data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Uji validitas di skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Adapun syarat dalam uji validitas yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:134) yang harus terpenuhi adalah sebagai berikut :

1. Jika koefisien korelasi  $r \geq 0,3$  maka item tersebut dinyatakan valid
2. Jika koefisien korelasi  $r < 0,3$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid Untuk mengetahui skor masing-masing item pernyataan valid atau tidak, maka uji validitas instrumen dapat menggunakan kriteria statistik berdasarkan korelasi *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2016:183) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah responden

$\sum x$  = Jumlah skor butir soal

$\sum y$  = Jumlah skor total soal

$\sum xy$  = Jumlah hasil kali skor X dan Y setiap responden

$\sum x^2$  = Jumlah soal kuadrat butir soal

$$\sum y^2 = \text{Jumlah soal kuadrat total soal}$$

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) uji reliabilitas merupakan uji instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur instrumen yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Adapun langkah-langkah uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Membuat tabel persiapan koefisien reliabilitas.
2. Setelah mendapatkan data (butir soal) yang valid, data di entri ke dalam tabel.
3. Data tersebut dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*.

Adapun rumus korelasi koefisien *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut.

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right) \text{ yaitu } \sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \left( \frac{\sum \sigma^2}{N} \right)}{N}$$

Keterangan :

- $r_{11}$  = Reliabilitas instrumen
- $n$  = Banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma_t^2$  = Jumlah total
- $X$  = Skor total

4. Hasil yang didapatkan dari perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikan 5%.
5. Perhitungan uji reliabilitas dianggap berhasil jika hasil perhitungan  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} 5\%$ .

Untuk mengetahui tinggi rendahnya reliabel instrumen maka digunakan pedoman menurut Arikunto (2010):

- 1) Antara 0,800 sampai 1,000 = Sangat Tinggi
- 2) Antara 0,600 sampai 0,799 = Tinggi
- 3) Antara 0,400 sampai 0,599 = Cukup
- 4) Antara 0,200 sampai 0,399 = Rendah
- 5) Antara 0,000 sampai 0,199 = Sangat Rendah

### **3.6.3 Uji Asumsi Klasik**

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi berganda maka uji klasik yang digunakan sebagai berikut:

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui apakah di dalam model regresi, model pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal. Normalitas dapat dilihat dari besaran kolmogorov-sminorv, dengan kriteria sebagai berikut:

1.  $\text{Sig} > 0,05$ , data berdistribusi normal
2.  $\text{Sig} < 0,05$ , data tidak berdistribusi normal

Pengujian normalitas data akan digunakan alat uji sminorv kolmogorov dengan program SPSS versi 22. Data mempunyai distribusi normal apabila nilai

signifikansinya di atas 0,05 (Ghozali, 2016). Rumus yang digunakan secara manual adalah :

$$D = \text{maksimum}[Sn_1(X) - Sn_2(X)]$$

Keterangan :

D = Nilai Kritis

Sn1 = Standar deviasi fungsi distribusi empiris

Sn2 = Standar deviasi fungsi distribusi kumulatif

### **b. Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Data variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linearity*) < 0,05 (Priyatno, 2010:73)

## **3.7 Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, yaitu melukiskan sikap dan keadaan dengan cara mengumpulkan, menyusun, dan menganalisis data yang di peroleh sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan untuk memecahkan masalah yang ada dalam instansi.

### **3.7.1 Analisis Kuantitatif**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif, dimana analisis kuantitatif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data berbentuk angka-angka atau hal yang dapat diukur. Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi sederhana.

## 1. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam situasi di mana suatu variabel bebas dihipotesiskan akan mempengaruhi satu variabel terikat (Sekaran dan Bougie, 2017:138). Analisis regresi linear sederhana terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat dengan persamaan:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Respon atau Variabel Akibat (Dependen)

X = Variabel Prediktor atau Variabel Faktor Penyebab (Independen)

b = koefisien regresi (kemiringan).

a = konstanta

e = nilai residu

Dalam pengujian, peneliti mengolah data dengan menggunakan program SPSS 22

## 2. Uji Pengaruh Variabel

Uji pengaruh variabel bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh antar variabel X (lingkungan kerja) dan Variabel Y (kinerja), dengan menggunakan variabel *product moment*. Uji pengaruh variabel ini dilakukan dengan aplikasi SPSS. Untuk menginterpretasi dapat mengacu pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.3. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,3990	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

### 3. Uji Determinasi

Analisis koefisien determinasi menurut Imam Ghozali (2018:97) adalah sebagai berikut: Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

*Rumus Koefisien Determinan*

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r = Kuadrat Koefisien Korelasi

### 3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan langkah terakhir dalam analisis data, yang mana bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (lingkungan kerja) dengan variabel terikat (kinerja dosen) terdapat pengaruh yang signifikan dan dapat dipercaya, kemudian diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari hipotesis yang telah dirumuskan. Pengujian dilakukan sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan yang diajukan (Sugiyono 2019:133), sebagai berikut:

1. Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dimana terdapat Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru
2. Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dimana tidak ada Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Sekolah SMA Nurul Amal Palembang**

SMA Nurul Amal berdiri pada tahun 1988 dengan pendiri Yayasan Nurul Amal Bapak H. Madian (Alm), yakni seorang mantan Kakanwil Depdikbud Provinsi Sumatera Selatan. SMA Nurul Amal memulai pembelajaran pada tahun 1988/1989 dan pada tahun 1996 sudah berstatus disamakan berdasarkan SK Kakanwil Depdikbud Provinsi Sumatera Selatan Nomor 126/L. 11/1996 tanggal 28 november 1996. SMA Nurul Amal ini dibawah naungan Yayasan Nurul Amal yang berstatus Yayasan bukan milik pribadi, namun milik masyarakat secara sosial.

Dalam perjalannya SMA Nurul Amal sudah dikelola oleh pengurus Yayasan Nurul Amal yang notabennya adalah mantan-mantan pelaku pendidikan. Setelah bapak H. Madian wafat kemudian diteruskan antara lain oleh: Drs. H. Ali Latief, Drs. H. Usman Madjid dan saat ini dalam bidang pendidikan sedang dipimpin oleh Drs. H. A. Riva'i, M.Ed.

SMA Nurul Amal Palembang yang menjadi lokasi penelitian saat ini terletak di Jl. Gersik/selada No. 127 RT. 21 C 9 Ilir, Kecamatan Ilir Timur II Palembang.

Secara geografis SMA Nurul Amal Palembang berbatasan dengan:

- a. Sebelah Timur berbatasan dengan Jl. Perwari
- b. Sebelah Barat berbatasan dengan Jl. Bendung
- c. Sebelah Selatan berbatasan dengan Jl. Mayor Salim Batubara

d. Sebelah Utara berbatasan dengan lapangan Golf

Dari letak geografis tersebut SMA Nurul Amal Palembang mudah dijangkau baik menggunakan kendaraan sepeda motor atau kendaraan umum dan apabila ingin mencapai lokasi dengan kendaraan umum dari simpang empat lampu merah maka dibutuhkan waktu  $\pm$  15 menit.

#### **4.1.2 Visi dan Misi SMA Nurul Amal Palembang**

##### **a. Visi SMA Nurul Amal Palembang**

Beriman dan bertakwa (berimtaq), berdisiplin, berprestasi dan berwawasan lingkungan.

##### **b. Misi SMA Nurul Amal Palembang**

- 1) Menumbuhkan dan meningkatkan penghayatan dan pengamalan warga sekolah terhadap ajaran Agama yang dianut.
- 2) Melaksanakan pembelajaran secara aktif, efektif dan intensif.
- 3) Menciptakan disiplin yang tinggi serta memiliki budi pekerti yang luhur.
- 4) Menciptakan prestasi-prestasi dalam bidang akademik dan ekstrakurikuler.
- 5) Memiliki tenaga pengajar dan karyawan yang profesional, jujur serta bertanggung jawab.
- 6) Menumbuhkan semangat memiliki dan rasa bangga terhadap sekolah bagi warganya.
- 7) Menciptakan keunggulan dan ciri khas tersendiri dalam bidang tertentu.
- 8) Menciptakan lingkungan sekolah yang bersih, rapi, indah dan sehat.

### **c. Tujuan SMA Nurul Amal Palembang**

Adapun tujuan yang hendak dicapai oleh SMA Nurul Amal Palembang adalah:

- 1) Menciptakan warga sekolah yang dapat mengahayati dan mengamalkan ajaran agama yang dianut dalam implementasi kehidupan sehari-hari.
- 2) Mewujudkan warga sekolah yang memiliki kompetensi dari hasil pembelajaran secara aktif, efektif dan intensif.
- 3) Mewujudkan warga sekolah yang tertib, berdisiplin dalam pekerjaan serta memiliki sopan santun dalam kehidupannya.
- 4) Dapat meraih prestasi-prestasi baik dalam even intern sampai nasional.
- 5) Menciptakan tenaga pendidik, pengajar dan karyawan yang profesional dalam bidang masing-masing.
- 6) Menjadikan sekolah sebagai tempat belajar dan rumah sendiri bagi warganya.
- 7) Menjadikan sekolah sebagai pusat pembelajaran.
- 8) Menghasilkan lulusan yang mencintai dirinya, lingkungannya dengan gaya hidup sederhana dan sehat.

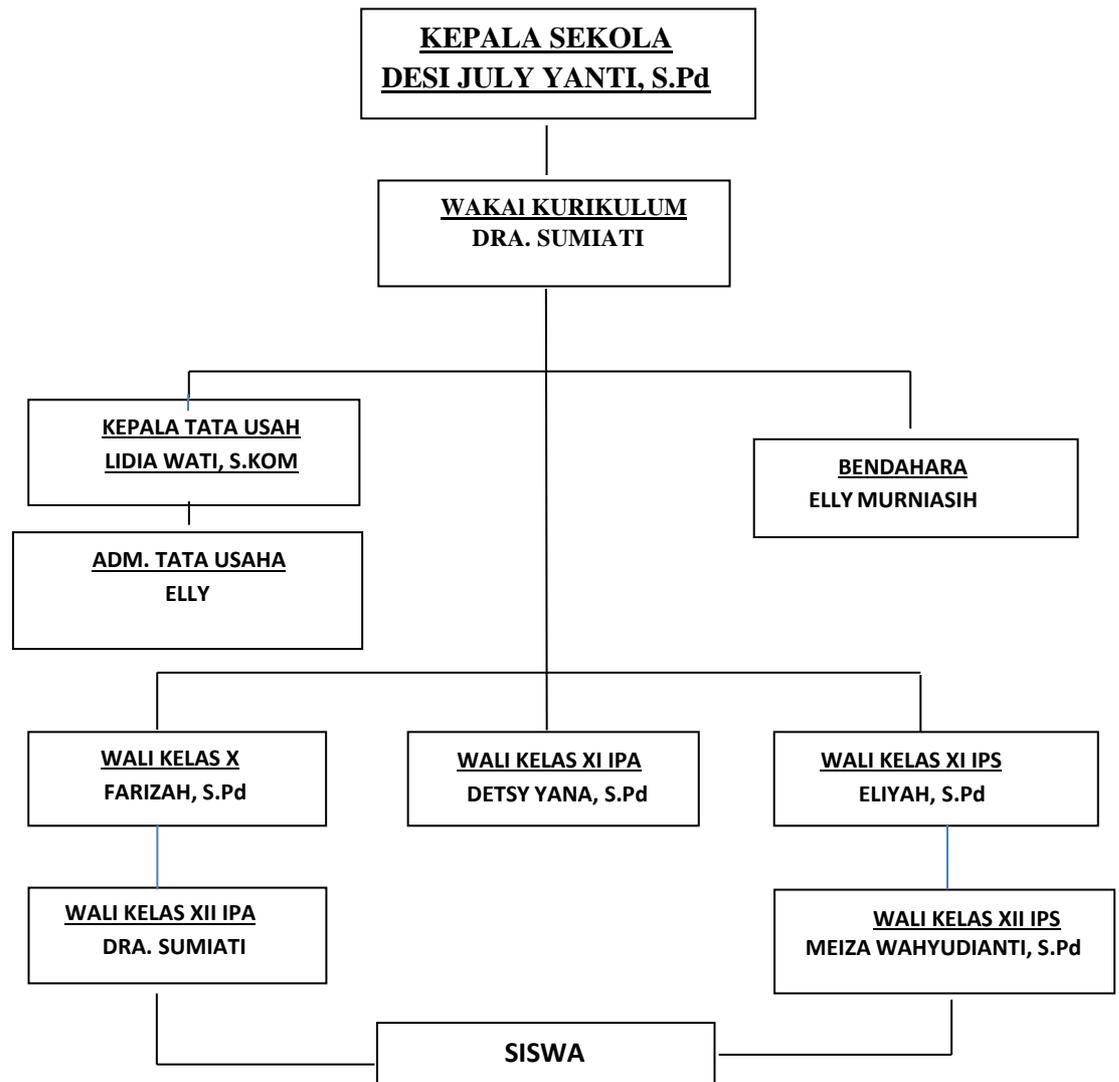
Dilihat dari visi, misi dan tujuan SMA Nurul Amal Palembang dapat kita ketahui bahwa SMA Nurul Amal Palembang ingin menciptakan peserta didik yang berwawasan luas, memiliki prestasi akademik yang tinggi dan memiliki akhlak yang baik serta mulia berlandaskan dengan iman dan taqwa kepada Allah SWT.

## **4.2 Struktur Organisasi SMA Nurul Amal Palembang**

### **4.2.1 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi yang baik dibutuhkan oleh suatu organisasi agar dapat memperlihatkan dengan jelas tugas dan tanggung jawab dari setiap personil yang ikut ambil bagian di dalam organisasi tersebut. Dengan adanya struktur dapat dilihat adanya suatu gambaran atau batas-batas yang jelas dan tegas mengenai fungsi wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap guru. Struktur organisasi SMA Nurul Amal dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 4.1**  
**BAGAN ORGANISASI**  
**SMA Nurul Amal Palembang**



**Sumber : SMA Nurul Amal Palembang 2021**

#### 4.2.2. Pembagian Tugas dan Wewenang

Pembagian tugas dan wewenang bagi seorang guru sekolah sangatlah penting, karena dapat membantu mengetahui apa saja tugas pekerjaan selain itu pembagian tugas dan tanggung jawab bertujuan agar suatu pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Pembagian tugas dan tanggung jawab guru di SMA Nurul Amal Palembang, sebagai berikut :

##### 1. Tugas Kepala Sekolah

- a. Kepala sekolah berfungsi sebagai Pendidik, Manager, Pengelola, administrator (pendorong), pengayom, dan Pembimbing .
- b. Kepala Sekolah mempunyai tugas menyusun rencana dan program sekolah, membina kesiswaan, pembelajaran, dan ketenagaan, administrasi sekolah serta membina dan melaksanakan kerjasama/ hubungan dengan masyarakat.

##### 2. Tugas Wakil Sekolah

Wakil kepala sekolah bertugas membantu Kepala sekolah dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Penyusunan rencana, pembuatan program kegiatan dan program pelaksanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Ketenagakerjaan
- e. Pengkoordinasian
- f. Pengawasan

- g. Penilaian
  - h. Identifikasi dan pengumpulan data keunggulan
  - i. Pengembangan keunggulan
  - j. Mewakili kepala sekolah untuk menghadiri rapat khususnya yang berkaitan dengan masalah pendidikan
  - k. Membuat laporan
- 2.1. Urusan Kurikulum
    - a. Mengatur jadwal pembagian tugas mengajar guru
    - b. Menyusun jadwal kalender pendidikan
    - c. Mengatur pelaksanaan program penilaian kriteria kenaikan kelas, kriteria kelulusan serta laporan kemajuan belajar dan pembagian raport
    - d. Menyusun program pengajaran yang terdiri dari program semester, program satuan pelajaran dan penyesuaian kurikulum
    - e. Membuat daftar keadaan guru dan pegawai
    - f. Menyusun laporan pelaksanaan pelajaran
  - 2.2 Urusan Kesiswaan
    - a. Membimbing siswa dalam pelaksanaan disiplin sekolah
    - b. Membimbing pelaksanaan kegiatan serta menyeleksinya
    - c. Mengatur pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler
    - d. Mengatur dan membina program kegiatan Osis
    - e. Mengatur mutasi siswa

### 3. Tugas Guru

- a. Guru bertugas mengelola pembelajaran
- b. Guru bertanggung jawab kepada kepala sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan tugas belajar mengajar secara efektif dan efisien
- c. Menyusun program tahunan / semester
- d. Menyusun program satuan pelajaran
- e. Menyusun program mingguan / bulanan
- f. Menyusun program ulangan harian
- g. Menyusun program pembelajaran / pendidikan siswa untuk mencapai target kurikulum yang sudah ditentukan

### 4. Wali Kelas

- a. Pengelolaan kelas
- b. Penyelenggaraan administrasi kelas
- c. Pengisian daftar kumpul nilai
- d. Pencatatan mutasi siswa
- e. Pembuatan catatan khusus tentang siswa
- f. Pengisian hasil laporan penilaian hasil belajar
- g. Pembagian buku laporan hasil belajar

### 5. Staf Tata Usaha

- a. Melakukan urusan persuratan
- b. Melakukan urusan keuangan
- c. Melakukan urusan kepegawaian, dan
- d. Melakukan urusan rumah tangga sekolah

## 6. Staf Perpustakaan

- a. Perencanaan
- b. Pengadaan buku
- c. Inventarisasi buku
- d. Membuat katalog
- e. Penyusunan buku
- f. Mengatur peminjaman buku dan
- g. Pemeliharaan buku

### 4.3. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 29 responden yaitu guru SMA Nurul Amal Palembang, maka dapat diketahui gambaran karakteristik responden dan dapat dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, strata pendidikan dan masa kerja. Maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

#### 4.3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Jenis Kelamin Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan pada Tabel 4.1 di bawah ini:

**Tabel 4.1.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	9	31%
Perempuan	20	69%
Total	29	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.1. di atas dapat diketahui dari 29 responden menunjukkan bahwa sebanyak 9 responden atau sebesar 31% adalah laki-laki dan 20 responden atau sebesar 69% adalah perempuan. Hasil tersebut membuktikan bahwa responden atau guru di SMA Nurul Amal lebih banyak perempuan.

#### **4.3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia dijelaskan pada Tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
23-31	8	28%
32-40	9	31%
>40	12	41%
Total	29	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia antara 23-31 tahun ada 8 orang atau sebesar 28%, responden yang berusia antara 32-40 tahun ada 9 orang atau sebesar 31%, dan responden yang lebih dari 40 tahun ada 12 orang atau sebesar 41%. Karakteristik guru berdasarkan usia dalam hal ini berkaitan dengan kinerja guru dimana responden paling banyak berusia lebih dari 40 tahun yang berarti telah berpengalaman di bidangnya serta mempertahankan karyawan yang loyal terhadap SMA Nurul Amal Palembang.

#### 4.3.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Strata Pendidikan

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan strata pendidikan dijelaskan pada Tabel 4.3 di bawah ini:

**Tabel 4.3.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Strata Pendidikan**

Strata Pendidikan	Jumlah	Persentase
SPG	2	7%
S1	24	83%
S2	3	10%
Total	29	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.3. diketahui bahwa responden yang mempunyai strata pendidikan SPG (Sekolah Pendidikan Guru) ada 2 orang atau sebesar 7%, responden yang berstrata pendidikan S1 ada 24 orang atau sebesar 83%, serta responden yang berstrata pendidikan S2 ada 3 orang atau sebesar 10% .

#### 4.3.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan masa kerja dijelaskan pada Tabel 4.4 dibawah ini:

**Tabel 4.4.**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-5 Tahun	7	24%
6-10 Tahun	5	17%
11-15 Tahun	6	21%
>15 Tahun	11	38%
Total	29	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan Tabel 4.4. diketahui bahwa responden yang masa kerjanya 1-5 Tahun ada 7 orang atau sebesar 24%, masa kerja yang 6-10 tahun ada 5 orang atau

sebesar 17%, masa kerja 11-15 tahun ada 6 orang atau sebesar 21%, dan yang masa kerjanya lebih dari 15 tahun ada 11 orang atau sebesar 38%.

#### 4.4. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator

##### 4.4.1. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Lingkungan

###### Kerja (X)

**Tabel 4.5**  
Responden merasa nyaman berada dalam ruang kantor karena tersedia cukup kipas angin untuk memberikan rasa sejuk

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	20	69%
Setuju	9	31%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan pernyataan di atas, dari 29 responden, sebanyak 20 responden atau sebesar 69% menjawab sangat setuju, sementara 9 responden atau sebesar 31% menjawab setuju, dan tidak ada responden menyatakan cukup, tidak setuju atau pun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.6**  
Responden merasa ruang guru SMA dan SMP berada pada ruang yang sama membuat tidak nyaman

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	24	83%
Setuju	5	17%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan pernyataan di atas, sebanyak 24 responden atau sebesar 83% menjawab sangat setuju, sementara 5 responden atau sebesar 17% menjawab setuju, dan tidak ada responden menyatakan cukup, tidak setuju atau pun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.7**  
**Responden merasa ruangan kelas terlihat rapi dan bersih sehingga terasa nyaman untuk melakukan kegiatan belajar mengajar**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	21	72%
Setuju	8	28%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan pernyataan di atas, dari 29 responden, sebanyak 21 responden atau sebesar 72% menjawab sangat setuju, sementara 8 responden atau sebesar 28% menjawab setuju, dan tidak ada responden menyatakan cukup, tidak setuju atau pun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.8**  
**Responden merasa Fasilitas yang ada sudah membuat kerja guru menjadi lancar**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	26	90%
Setuju	3	10%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan pernyataan di atas, dari 29 responden, sebanyak 26 responden atau sebesar 90% menjawab sangat setuju, sementara 3 responden atau sebesar 10% menjawab setuju, dan tidak ada responden menyatakan cukup, tidak setuju atau pun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.9**  
**Responden merasa Fasilitas yang disediakan oleh sekolah telah sesuai dengan pekerjaan yang guru lakukan**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	14	48%
Setuju	15	52%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan pernyataan di atas, dari 29 responden, sebanyak 14 responden atau sebesar 48% menjawab sangat setuju, sementara 15 responden atau sebesar 52% menjawab setuju, dan tidak ada responden menyatakan cukup, tidak setuju atau pun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.10**  
**Responden merasa alat kerja yang ada di kantor guru sudah sesuai dengan pekerjaan yang ada di kantor sekolah**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	19	66%
Setuju	10	34%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan pernyataan di atas, dari 29 responden, sebanyak 19 responden atau sebesar 66% menjawab sangat setuju, sementara 10 responden atau sebesar 34% menjawab setuju, dan tidak ada responden menyatakan cukup, tidak setuju atau pun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.11**  
**Reponden merasa komunikasi antar sesama guru sangatlah baik dan memberi nyaman saat berada di kantor guru**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	21	72%
Setuju	8	28%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan pernyataan di atas, dari 29 responden, sebanyak 21 responden atau sebesar 72% menjawab sangat setuju, sementara 8 responden atau sebesar 28% menjawab setuju, dan tidak ada responden menyatakan cukup, tidak setuju atau pun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.12**  
**Responden merasa saat mengeluarkan pendapat ada guru yang tidak menghargai pendapat guru yang lain**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	20	69%
Setuju	9	31%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2021

Berdasarkan pernyataan di atas, dari 29 responden, sebanyak 20 responden atau sebesar 69% menjawab sangat setuju, sementara 9 responden atau sebesar 31% menjawab setuju, dan tidak ada responden menyatakan cukup, tidak setuju atau pun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.13**  
**Responden merasa Adanya sikap kekeluargaan antar sesama guru sehingga memberikan keharmonisan antar guru**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	20	69%
Setuju	9	31%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100%

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari 29 responden, sebanyak 20 responden atau sebesar 69% menjawab sangat setuju, sementara 9 responden atau sebesar 31% menjawab setuju, dan tidak ada responden menyatakan cukup, tidak setuju atau pun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

#### 4.4.2. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Guru

(Y)

**Tabel 4.14.**  
**Responden membuat silabus sesuai dengan silabus yang ditetapkan**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	20	69%
Setuju	9	31%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari 29 responden, sebanyak 20 responden atau sebesar 69% menjawab sangat setuju, sementara 9 responden atau sebesar 31% menjawab setuju, dan tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.15.**  
**Responden merumuskan materi sesuai dengan kompetensi dasar**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	21	72%
Setuju	8	28%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari 29 responden, sebanyak 21 responden atau sebesar 72% menjawab sangat setuju, sementara 8 responden atau sebesar 28% menjawab setuju, dan tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.16.**  
**Responden menyusun rencana pembelajaran berdasarkan analisis kemampuan siswa**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	15	52%
Setuju	14	48%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari responden 29, sebanyak 15 responden atau sebesar 52% menjawab sangat setuju, sementara 14 responden atau sebesar 48% menjawab setuju, dan tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.17.**  
**Responden menggunakan sumber belajar tidak hanya pada satu buku**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	25	86%
Setuju	4	14%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari responden 29, sebanyak 25 responden atau sebesar 86% menjawab sangat setuju, sementara 4 responden atau sebesar 14% menjawab setuju, dan tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju pada pernyataan tersebut.

**Tabel 4.18.**  
**Responden mampu menciptakan suasana kondusif dan menyenangkan dalam proses kegiatan belajar mengajar**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	16	55%
Setuju	8	28%
Cukup	5	17%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari responden 29, sebanyak 16 responden atau sebesar 55% menjawab sangat setuju, ada 8 responden atau sebesar 28% menjawab setuju, sementara 5 responden atau 17% menjawab cukup, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.19.**  
**Responden merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	20	69%
Setuju	9	31%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari responden 29, sebanyak 20 responden atau sebesar 69% menjawab sangat setuju, sementara 9 responden atau sebesar 31% menjawab setuju, dan tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.20.**  
**Responden menggunakan bentuk dan penilaian yang bervariasi seperti, tanya jawab, ulangan, untuk mengukur kemampuan siswa**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	27	93%
Setuju	2	7%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari responden 29, sebanyak 27 responden atau sebesar 93% menjawab sangat setuju, sementara 2 responden atau sebesar 7% menjawab setuju, dan tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.21.**  
**Responden mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan kepada peserta didik dan disertai komentar yang mendidik**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	29	100%
Setuju	0	0
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari responden 29, sebanyak 29 responden atau sebesar 100% menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab setuju, cukup, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.22.**  
**Responden menganalisis hasil penilaian untuk menentukan pembelajaran selanjutnya**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	20	69%
Setuju	4	14%
Cukup	5	17%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari responden 29, sebanyak 20 responden atau sebesar 69% menjawab sangat setuju, ada 4 responden atau sebesar 14% menjawab setuju, dan sementara 5 atau 17% menjawab cukup, dan tidak ada responden yang menjawab setuju ataupun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.23.**  
**Responden mampu menumbuhkan antusias siswa untuk mengikuti kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan minat dan Kemampuannya**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	11	38%
Setuju	10	34%
Cukup	8	28%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari responden 29, sebanyak 11 responden atau sebesar 38% menjawab sangat setuju, ada 10 responden atau sebesar 34% menjawab setuju, sementara 8 responden atau 28% menjawab cukup, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.24.**  
**Responden memberikan pekerjaan rumah (PR) kepada siswa untuk mengingat kembali pembelajaran yang telah dilaksanakan**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	27	93%
Setuju	2	7%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari responden 29, sebanyak 27 responden atau sebesar 93% menjawab sangat setuju, sementara 2 responden atau sebesar 7% menjawab setuju, dan tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.25.**  
**Responden memberi bimbingan kepada peserta didik yang belum mencapai nilai kriteria ketuntasan minimum (KKM)**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	28	97%
Setuju	1	3%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari responden 29, sebanyak 28 responden atau sebesar 97% menjawab sangat setuju, sementara 1 responden atau sebesar 3% menjawab setuju, dan tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.26.**  
**Responden merasa Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan tugas tambahan dari sekolah**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	17	59%
Setuju	7	24%
Cukup	5	17%
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari responden 29, sebanyak 17 responden atau sebesar 59% menjawab sangat setuju, ada 7 responden atau sebesar 24% menjawab setuju, sementara 5 responden atau 17% menjawab cukup, dan tidak ada responden menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.27.**  
**Responden merasa kesulitan dalam melaksanakan tugas tambahan**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	19	66%
Setuju	10	34%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari responden 29, sebanyak 19 responden atau sebesar 66% menjawab sangat setuju, sementara 10 responden atau sebesar 34% menjawab setuju, dan tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

**Tabel 4.28.**  
**Responden mampu melaksanakan tugas tambahan dengan baik**

Pernyataan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Sangat Setuju	18	62%
Setuju	11	38%
Cukup	0	0
Tidak Setuju	0	0
Sangat Tidak Setuju	0	0
Total	29	100

*Sumber : Hasil Penelitian 2021*

Berdasarkan pernyataan di atas, dari responden 29, sebanyak 18 responden atau sebesar 62% menjawab sangat setuju, sementara 11 responden atau sebesar 38% menjawab setuju, dan tidak ada responden yang menjawab cukup, tidak setuju ataupun sangat tidak setuju atas pernyataan tersebut.

#### **4.5. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **4.5.1. Pengujian Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kesesuaian atau kevalidan tiap butir kuesioner yang digunakan dalam mengukur dan memperoleh data penelitian. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi pearson product moment dengan cara mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk per-variabel. Dengan dasar pengambilan keputusan yang dikutip dari Sugiyono (2016:134) suatu instrumen atau pernyataan dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi ( $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel } 0,3}$ ). Jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Perhitungan validitas dengan menggunakan aplikasi program SPSS versi 22.

**Tabel 4.29.**  
**Hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja (X)**  
**(n =27, a=5% r-tabel = 0,381)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,839	0,381	Valid
Pernyataan 2	0,574	0,381	Valid
Pernyataan 3	0,886	0,381	Valid
Pernyataan 4	0,705	0,381	Valid
Pernyataan 5	0,616	0,381	Valid
Pernyataan 6	0,675	0,381	Valid
Pernyataan 7	0,857	0,381	Valid
Pernyataan 8	0,893	0,381	Valid
Pernyataan 9	0,857	0,381	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS 22*

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas dapat disimpulkan bahwa pada semua pernyataan variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid, dikarenakan setiap pernyataan mempunyai nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  sebesar 0,381.

**Tabel 4.30.**  
**Hasil pengujian validitas variabel Kinerja Guru (Y)**  
**(n =27, a=5% r-tabel = 0,381)**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,792	0,381	Valid
Pernyataan 2	0,536	0,381	Valid
Pernyataan 3	0,830	0,381	Valid
Pernyataan 4	0,632	0,381	Valid
Pernyataan 5	0,718	0,381	Valid
Pernyataan 6	0,638	0,381	Valid
Pernyataan 7	0,786	0,381	Valid
Pernyataan 8	0,848	0,381	Valid
Pernyataan 9	0,786	0,381	Valid
Pernyataan 10	0,818	0,381	Valid
Pernyataan 11	0,848	0,381	Valid
Pernyataan 12	0,809	0,381	Valid
Pernyataan 13	0,765	0,381	Valid
Pernyataan 14	0,872	0,381	Valid
Pernyataan 15	0,710	0,381	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS 22*

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas dapat disimpulkan bahwa pada semua pernyataan variabel kinerja guru dapat dinyatakan valid, dikarenakan setiap pernyataan mempunyai nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$  yakni sebesar 0,381.

#### 4.5.2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji setiap item apakah item tersebut dapat memberikan pengukuran secara konsisten. Metode yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas pada penelitian ini menggunakan alpha cronbach, dikutip dari Jika r-alpha pada tingkat signifikansi 5% lebih besar dari 0,6 maka data kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel (Ghozali, 2013:42), jika r-alpha < 0,6 maka instrumen tidak reliabel. Perhitungan reliabilitas menggunakan program SPSS versi 22.

**Tabel 4.31.**  
**Hasil pengujian reliabilitas variabel lingkungan kerja (X)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,912	9

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS 22*

Berdasarkan Tabel 4.31 hasil pengujian reliabilitas pada setiap pernyataan, didapatkan hasil nilai r-alpha sebesar  $0,912 >$  dari 0,6 jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.32.**  
**Hasil pengujian reliabilitas variabel kinerja guru (Y)**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,915	15

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS 22*

Berdasarkan Tabel 4.32 hasil pengujian reliabilitas pada setiap pernyataan, didapatkan hasil nilai r-alpha sebesar  $0,915 >$  dari  $0,6$  jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Guru dinyatakan reliabel.

#### 4.6. Uji Asumsi Klasik

##### 4.6.1. Pengujian Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak, pengujian normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov Smirnov dengan taraf signifikansi 5%. Dikutip dari Priyatno (2010:71) suatu data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Normal atau tidaknya suatu data dapat dilihat pada kolom Asymp.Sig. (2-tailed).

**Tabel 4.33.**  
**Hasil uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov Smirnov Test)**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,73612856
Most Extreme Differences	Absolute	,221
	Positive	,145
	Negative	-,221
Test Statistic		,221
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.		

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS 22*

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, nilai uji normalitas data menggunakan kolmogorov sminorv test, dapat dilihat di kolom *test statistic* menunjukkan hasil 0,221 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05. maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.6.2. Pengujian Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel mempunyai hubungan yang bersifat linier atau tidak. Uji variabel X terhadap variabel Y dilakukan dengan menggunakan One-Way Anova dengan taraf signifikansi 5%. Dikutip dari Priyanto (2010:73) variabel dikatakan linier jika nilai signifikansi linierity  $< 0,05$ .

**Tabel 4.34.**  
**Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja (X) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru *	Between	(Combined)	873,581	7	124,797	69,640	,000
Lingkungan Kerja	Groups	Linearity	829,262	1	829,262	462,751	,000
		Deviation from Linearity	44,319	6	7,387	4,122	,008
	Within Groups		34,048	19	1,792		
	Total		907,630	26			

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS 22*

Berdasarkan Tabel 4.34 hasil perhitungan uji linieritas yang telah dilakukan, untuk variabel lingkungan kerja (X) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai sig. Sebesar  $0,000 < 0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru mempunyai hubungan yang linier.

## 4.7 Analisis Kuantitatif

### 1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan secara linier antara variabel independen (Lingkungan Kerja) dan variabel dependent (Kinerja Guru) SMA Nurul Amal Palembang.

**Tabel 4.35.**  
**Hasil Koefisien Regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,714	4,895		-2,189	,038
	Lingkungan Kerja	1,865	,115	,956	16,265	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS 22*

Berdasarkan Tabel 4.35 hasil perhitungan SPSS bahwa bentuk variabel lingkungan kerja dan kinerja guru yang ditunjukkan dengan koefisien regresi linier sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -10,714 + 1,865 X + e \text{ yang berarti}$$

- Nilai a = -10,714 jika tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja (X) maka nilai konsisten Kinerja Guru (Y) adalah sebesar -10,714
- Nilai b = 1,865, angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Lingkungan Kerja (X), maka nilai Kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 1,865

Konstanta negatif tidaklah menjadi persoalan dan bisa diabaikan selama model regresi yang diuji sudah memenuhi asumsi (dapat dilihat pada hasil uji normalitas).

## 2. Uji Pengaruh Variabel

Uji pengaruh variabel bertujuan untuk mengetahui besaran pengaruh antar variabel X (Lingkungan Kerja) dan Variabel Y (Kinerja), dengan menggunakan variabel product moment. Untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.36.**  
**Koefisien Korelasi**

		Correlations	
		Lingkungan Kerja	Kinerja Guru
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,956**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	27	27
Kinerja Guru	Pearson Correlation	,956**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	27	27

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS 22 (2021)*

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru sebesar 0,956. interpretasi koefisien korelasi, variabel X dan variabel Y berada pada interval koefisien 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat , maka dapat disimpulkan ada hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.

## 3. Uji Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar nilai pengaruh suatu variabel bebas yang dapat dijelaskan terhadap perubahan variabel terikat:

**Tabel 4.37**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 <sup>a</sup>	,914	,910	1,771

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS 22*

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel diatas, diketahui nilai R atau koefisien determinasi (KD) sebesar 0,914. Yang berarti bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 91,4%, sedangkan sisanya sebesar 8,6% Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### 4.8 Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru SMA Nurul Amal Palembang, digunakan uji t. Apabila nilai thitung > ttabel maka H0 ditolak dan H1 diterima, jika t hitung < t tabel maka H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.38.**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10,714	4,895		-2,189	,038
	Lingkungan Kerja	1,865	,115	,956	16,265	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Software SPSS 22*

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, didapatkan nilai t.sig sebesar 0,000, yang mana angka tersebut lebih kecil < dari nilai sig.0,05. Dan nilai t-hitung > t-tabel yakni sebesar (16,265 > 1,703) dalam penelitian ini didapatkan dari rumus t-tabel statistic Hasil pengujian hipotesis tersebut dapat menggambarkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y), dengan kata lain hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah H0 ditolak dan H1 diterima.

#### **4.9 Pembahasan**

Setelah dilakukan pengujian analisis, didapat hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (16,265 > 1,703) berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya jika thitung lebih besar dari ttabel maka hipotesis nol (H0) ditolak dan H1 diterima dengan signifikansi 0,000 < dari probabilitas 0,05 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Nurul Amal Palembang. Dengan persamaan yang diperoleh dari pengujian yaitu  $Y = -10,714 + 1,865 X + e$ .

Adapun hasil dari kuesioner dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan uji asumsi klasik, metode analisis regresi linier sederhana, uji koefisien dan uji hipotesis menggunakan program SPSS versi 22. Hasil yang didapat menunjukkan hasil uji korelasi bahwa hubungan antara variabel Lingkungan kerja dan Kinerja Guru sebesar 0,956 yang berarti variabel X dan variabel Y mempunyai tingkat hubungan yang kuat dan nilai R<sup>2</sup> atau r-square sebesar 0,914 yang berarti bahwa persentase sumbangan variabel X (Lingkungan kerja) mampu menjelaskan atau mempengaruhi variasi variabel Y (Kinerja Guru)

sebesar 91,4% sedangkan sisanya sebesar 8,6% Kinerja Guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini seperti Sarana prasarana, kepemimpinan, kompetensi pedagogik, sosial, dan kepribadian.

Hasil tersebut dibuktikan dengan pernyataan kuesioner pada variabel X (Lingkungan Kerja) menunjukkan jawaban yang paling banyak / mendominasi adalah sangat setuju dan setuju ini berarti Guru SMA Nurul Amal Palembang telah memenuhi Lingkungan Kerja melalui pendidikan yang telah ditempuhnya serta kemampuan mengajar yang dimiliki. Sedangkan untuk hasil pernyataan kuesioner pada variabel Y (Kinerja Guru) menunjukkan jawaban yang paling banyak adalah sangat setuju, setuju, dan tidak setuju hal tersebut menjelaskan bahwa Guru SMA Nurul Amal Palembang dalam menjalankan tugasnya sudah berusaha untuk memberikan kinerja yang terbaik.

Maka, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja guru dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut. Hal ini sejalan dengan teori Vroom (Mulyasa 2007:136) yang menyatakan bahwa *performance = (ability x motivation*. Menurut model ini kinerja merupakan fungsi perkalian antara kemampuan dan motivasi. Apabila salah satu unsur tersebut lemah maka hasil dari perkalian (kinerja) juga akan menunjukkan hasil yang kurang baik. Begitupun sebaliknya, jika unsur tersebut kuat maka hasil perkalian kinerja akan menunjukkan hasil yang baik.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $16,265 > 1,703$ ) berdasarkan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya jika  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan  $H_1$  diterima dengan signifikansi  $0,000 <$  dari probabilitas  $0,05$  yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Nurul Amal Palembang yang artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Nurul Amal Palembang.
2. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dimiliki guru SMA Nurul Amal mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru, yang dibuktikan dengan hasil pada pengujian analisis sederhana diperoleh  $Y = -10,714 + 1,865 X + e$  yang artinya jika terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja guru.
3. Berdasarkan hasil uji korelasi menunjukkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja dan Kinerja Guru sebesar  $0,956$  yang berarti variabel X dan variabel Y mempunyai tingkat hubungan yang kuat sedangkan hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai  $R^2$  atau r square sebesar  $0,914$  yang berarti bahwa persentase sumbangan variabel X (lingkungan kerja) mampu menjelaskan atau mempengaruhi variasi variabel Y (Kinerja Guru) sebesar

91,4% sedangkan sisanya sebesar 8,6% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

## **5.2 Saran**

### **1. Bagi Guru**

Penulis menyarankan SMA Nurul Amal Palembang untuk dapat senantiasa mempertahankan kenyamanan lingkungan kerja kantor dengan saling menghormati dan menghargai pendapat antar guru yang mengajar di sekolah tersebut.

### **2. Bagi Sekolah**

Diharapkan pihak sekolah untuk memperhatikan guru-guru yang kesulitan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta memberi bimbingan dan saran kepada guru tersebut.

### **3. Untuk penelitian selanjutnya**

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan perbaikan dengan meneliti faktor lain yang juga diduga mempengaruhi kinerja guru seperti Sarana prasarana, kepemimpinan, kompetensi pedagogik, sosial, dan kepribadian. agar hasil penelitian lebih baik dan teruji keandalannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Alex, S, Nitisemito. 2011 *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta*.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2012. *Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bayu, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Palayanan PDAM Tirta Musi Palembang. (Diakses 15 Desember 2020)
- Danang. 2015. *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CAPS
- Darmawan. 2019. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/5071/1/skripsi.pdf>. (Diakses 12 Desember 2020)
- Edison, E., Y. Anwar, dan I.Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanjar, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman (Diakses 15 Desember 2020)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ihsan, Fuad. 2015. <https://www.silabus.web.id/pengertian-pendidikan-dan-makna-pendidikan/>. (Diakses 12 Desember 2020)

- Jogloabang. 2019. [https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-20-2003-siste-pendidikan-nasional](https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-20-2003-siste-<u>pendidikan-nasional</u>). (Diakses 11 Desember 2020)
- Mulyasa, E. 2007. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT remaja Rosdakarya.
- Nanang,2010.  
<http://repository.unika.ac.id/21335/4/15.M1.0009%20STELLA%20CHAN-DRA%20BAB%203.pdf> (Diakses 11 Desember 2020)
- Noor, Juliansyah. 2015. Metodologi Penelitian. Jakarta : Prenada Group.
- Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Priyanto, Dwi.2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- Rahmawanti, Swasto, & Prasetya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2.
- Sekaran, Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Siagian, 2014. <http://repository.unpas.ac.id/30010/5/BAB%20II.pdf> . (Diakses 11 Desember 2020)
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sunarto. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amus
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Trisnawati dan Kurniawan Saefullah. Cetakan pertama. 2015. *Pengantar manajemen*. Jakarta: kencana prenada media group.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1: (Lembar Kuesioner Penelitian)

#### KUESIONER PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMA NURUL AMAL PALEMBANG

Bapak/Ibu Guru yang Terhormat,

Saya adalah mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas IBA yang sedang melakukan penelitian tentang kinerja guru pada lingkungan SMA Nurul Amal Palembang, saya mohon ketersediaan Bapak dan Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dibawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Dalam survei ini tidak ada jawaban yang benar atau salah, dan kami menjamin kerahasiaan jawaban Bapak dan Ibu. Atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Nama	:	
Jenis Kelamin	:	L / P (coret salah satu)
Umur	:	..... tahun
Pendidikan	:	
Masa Kerja	:	

#### PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda ceklis (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan keadaan sehari-hari.

Terdapat lima alternatif jawaban yang dapat dipilih, yaitu :

- |                               |                        |
|-------------------------------|------------------------|
| 1). STS = Sangat Tidak Setuju | 4). S = Setuju         |
| 2). TS = Tidak Setuju         | 5). SS = Sangat setuju |
| 3). C = Cukup                 |                        |

### Variabel Lingkungan Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	C	ST	STS
Suasana kerja						
1	Guru merasa nyaman berada dalam ruang kantor karena tersedia cukup kipas angin untuk memberikan rasa sejuk					
2	Ruang guru SMA dan SMP berada pada ruang yang sama membuat tidak nyaman					
3	Ruangan kelas terlihat rapi dan bersih sehingga terasa nyaman untuk melakukan kegiatan belajar mengajar.					
Fasilitas						
4	Fasilitas yang ada sudah membuat kerja guru menjadi lancar					
5	Fasilitas yang disediakan oleh sekolah telah sesuai dengan pekerjaan yang guru lakukan.					
6	Guru merasa alat kerja yang ada di kantor guru sudah sesuai dengan pekerjaan yang ada di kantor sekolah					
Hubungan Kerja						
7	Komunikasi antar sesama guru sangatlah baik dan memberi nyaman saat berada di kantor guru					
8	Saat mengeluarkan pendapat ada guru yang tidak menghargai pendapat guru yang lain					
9	Adanya sikap kekeluargaan antar sesama guru sehingga memberikan keharmonisan antar guru					

### Variabe Knerja Guru (Y)

No	Pernyataan	SS	S	C	ST	T
<b>Membuat Rencana Pembelajaran</b>						
1	Guru membuat silabus sesuai dengan silabus yang ditetapkan					
2	Guru merumuskan materi sesuai dengan kompetensi dasar					
3	Guru menyusun rencana pembelajaran berdasarkan analisis kemampuan siswa					
<b>Melaksanakan Rencana Pembelajaran</b>						
4	Guru menggunakan sumber belajar tidak hanya pada satu buku					
5	Guru mampu menciptakan suasana kondusif dan menyenangkan dalam proses kegiatan belajar mengajar					
6	Guru merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu.					
<b>Penilaian hasil pembelajaran</b>						
7	Guru menggunakan bentuk dan penilaian yang bervariasi seperti, tanya jawab, ulangan, untuk mengukur kemampuan siswa					
8	Guru mengembalikan hasil pemeriksaan pekerjaan kepada peserta didik dan disertai komentar yang mendidik					
9	Guru menganalisis hasil penilaian untuk menentukan pembelajaran selanjutnya					
<b>Membimbing dan melatih peserta didik</b>						
10	Guru mampu menumbuhkan antusias siswa untuk mengikuti kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan minat dan Kemampuannya					
11	Guru memberikan pekerjaan rumah (PR) kepada siswa untuk mengingat kembali pembelajaran yang telah dilaksanakan					

12	Guru memberi bimbingan kepada peserta didik yang belum mencapai nilai kriteria ketuntasan minimum (KKM)					
Melaksanakan Tugas Tambahan						
13	Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan tugas tambahan dari sekolah					
14	Guru merasa kesulitan dalam melaksanakan tugas tambahan					
15	Guru mampu melaksanakan tugas tambahan dengan baik					





Lampiran 3: Data Variabel yang siap diolah

No	X	Y
1	43	68
2	41	65
3	45	75
4	44	69
5	39	61
6	45	72
7	45	75
8	44	71
9	45	75
10	36	57
11	37	59
12	43	68
13	45	75
14	45	75
15	37	59
16	44	70
17	45	75
18	41	65
19	37	61
20	45	75
21	41	65
22	44	69
23	45	70
24	40	62
25	44	69
26	45	75
27	45	75



P08	Pearson Correlation	,822**	,414*	,727**	,545**	,349	,467*	,912**	1	,912**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,000	,003	,075	,014	,000		,000	,000
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
P09	Pearson Correlation	,727**	,229	,614**	,598**	,276	,542**	1,000**	,912**	1	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,250	,001	,001	,164	,004	,000	,000		,000
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
Total	Pearson Correlation	,839**	,574**	,886**	,705**	,616**	,675**	,857**	,893**	,857**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Reliabilitas X

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	9

### Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Correlations

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Total
P01 Pearson Correlation	1	,680**	,587**	,506**	,349	,289	,727**	,822**	,727**	,629**	,822**	,538**	,463*	,918**	,365	,792**
Sig. (2-tailed)		,000	,001	,005	,075	,143	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,015	,000	,061	,000
N	29	29	29	29	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
P02 Pearson Correlation	,680**	1	,535**	,145	,433*	,186	,229	,414*	,229	,529**	,414*	,346	,193	,590**	,306	,536**
Sig. (2-tailed)	,000		,003	,454	,024	,353	,250	,032	,250	,005	,032	,077	,334	,001	,121	,004
N	29	29	29	29	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
P03 Pearson Correlation	,587**	,535**	1	,550**	,614**	,542**	,614**	,727**	,614**	,904**	,727**	,491**	,401*	,837**	,434*	,830**
Sig. (2-tailed)	,001	,003		,002	,001	,004	,001	,000	,001	,000	,000	,009	,038	,000	,024	,000
N	29	29	29	29	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
P04 Pearson Correlation	,506**	,145	,550**	1	,367	,545**	,598**	,545**	,598**	,661**	,545**	,293	,341	,500**	,340	,632**
Sig. (2-tailed)	,005	,454	,002		,060	,003	,001	,003	,001	,000	,003	,138	,082	,008	,083	,000
N	29	29	29	29	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
P05 Pearson Correlation	,349	,433*	,614**	,367	1	,511**	,276	,349	,276	,555**	,349	,799**	,632**	,419*	,707**	,718**
Sig. (2-tailed)	,075	,024	,001	,060		,006	,164	,075	,164	,003	,075	,000	,000	,029	,000	,000
N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
P06 Pearson Correlation	,289	,186	,542**	,545**	,511**	1	,542**	,467*	,542**	,629**	,467*	,373	,463*	,401*	,421*	,638**
Sig. (2-tailed)	,143	,353	,004	,003	,006		,004	,014	,004	,000	,014	,055	,015	,038	,029	,000
N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
P07 Pearson Correlation	,727**	,229	,614**	,598**	,276	,542**	1	,912**	1,000**	,700**	,912**	,491**	,570**	,837**	,261	,786**
Sig. (2-tailed)	,000	,250	,001	,001	,164	,004		,000	,000	,000	,000	,009	,002	,000	,189	,000
N	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
P08 Pearson Correlation	,822**	,414*	,727**	,545**	,349	,467*	,912**	1	,912**	,824**	1,000**	,538**	,625**	,918**	,310	,848**



\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	15

Lampiran 5: Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,73612856
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,221
	Positive	,145
	Negative	-,221
Test Statistic		,221
Asymp. Sig. (2-tailed)		,002 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Hasil Uji Linieritas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	873,581	7	124,797	69,640	,000
		Linearity	829,262	1	829,262	462,751	,000
		Deviation from Linearity	44,319	6	7,387	4,122	,008
	Within Groups		34,048	19	1,792		
Total			907,630	26			