

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PAGUAT
KABUPATEN POHUWATO**

Oleh

**ANASTASIA K. LAKODI
E21.19.262**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PAGUAT
KABUPATEN POHUWATO**

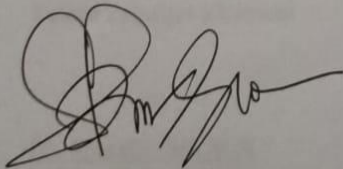
Oleh

ANASTASIA K. LAKODI
E21.19.262

SKRIPSI

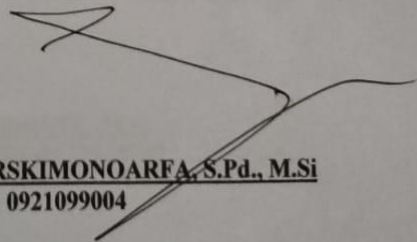
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Dan Telah Disetujui Oleh Tim Pembimbing Pada Tanggal
Gorontalo, 11 November 2021

PEMBIMBING I



SRI DAYANI ISMAIL, SE., MM
NIDN : 9090780020

PEMBIMBING II



SULERSKIMONOARFA, S.Pd., M.Si
NIDN : 0921099004

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PAGUAT
KABUPATEN POHUWATO

Oleh

ANASTASIA K. LAKODI
E21.19.262

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

- | | |
|----------------------------------|-------|
| 1. Tamsir, SE.,MM | |
| 2. Ng Syamsiah. B, SE.,MM | |
| 3. Haris Hasan, SE.,MM | |
| 4. Sri Dayani Ismail., SE.,MM | |
| 5. Sulerski Monoarfa, S.Pd, M.Si | |

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 281169 01

Ketua Program Studi Manajemen

Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 09 220185 01

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Hai orang orang beriman, jadikanlah sabar dan shalatmu sebagai penolongmu,
sesungguhnya allah beserta orang orang yang sabar”

(Al-baqarah: 153)”

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai
(dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain”
(Q.S Al-Insyirah 6-7)

“Jangan Menunda- Nunda Waktu Apa Yang Bisa Engkau Kerjakan Hari Ini.”

(ANASTASIA K. LAKODI)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil’alamin,,

Sujud Syukurku kusembahkan Kepadamu tuhan yang maha agung nan maha tinggi nan
maha adil nan maha penyayang . atas takdirmu telah kau jadikan aku manusia yang
senantiasa berpikir, berilmu, beriman dan bersabar dalam menjalani kehidupan ini.

Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal bagiku untuk meraih cita cita
besarku. Lantunan Al-fatihah beriring Shalawat dalam silahku merintih, menadahkan doa
dalam syukur yang tiada terkira, terimakasihku untuk_MU. Kupersembahkan sebuah karya
kecil ini untuk Ayahandaku (Dirham Lakodi) dan Ibundaku tercinta (Riani Eri panigoro)
yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan
kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap
rintangan yang ada didepanku. Ayah, Ibu terimalah bukti kecil ini sebagai kado
keseriusanku untuk membalas semua pengorbananmu.

Dan tak lupa pula untuk kakakku tercinta (Randi lakodi) yang tak henti-hentinya
memberikan semangat, motivasi, dukungan serta doa kepadaku.

Keluargaku tercinta yang tiada hentinya memberikan dukungan dan do’a, teman-
temanku yang selalu menemaniku baik suka maupun duka.

Semoga limpahan rahmat dan cinta kasih Allah SWT selalu disertakan
Aamiin Yaa Robbal Alaamiin.

**ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPAT AKU MENIMBAH ILMU
2021**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan secara acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Gorontalo, 11 November 2021

Versa Membuat Pernyataan



Anastasia K. Lakodi

E21.19.262

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat dan hidaya- nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul, ***“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato”***, Sesuai dengan yang direncanakan. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak Muhammad Ichsan Gaffar, SE., M.Ak, selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengatahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo. Bapak DR. Abdul Gafar Latjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak DR. H. Musafir, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Syamsul, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo. Ibu Sri Dayani Ismail, S.E, MM, selaku Pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini. Bapak Sulerski Monoarfa, S.Pd., M.Si, selaku pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan skripsi ini. Ibu Vony Buluati, S.Pd, M.pd selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato, yang telah membantu penulis selama pengambilan data. Bapak dan Ibu dosen yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengerjakan skripsi ini.

Ucapan terima kasih kepada kedua orang tua dan keluarga yang telah membantu dan mendukung saya. Serta dosen dan staf administrasi Universitas Ichsan Gorontalo dan rekan-rekan seperjuangan mahasiswa manajemen yang tidak disebutkan satu persatu. Semua yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini. Saran dan kritik, penulis harapkan dari

dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, 03 November 2021

Penulis

ABSTRACT

ANASTASIA KAROLINA LAKODI. E2119262. THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT ON THE TEACHER PERFORMANCE AT SMP NEGERI 1 PAGUAT, POHUWATO REGENCY

The purposes of this study are to find and identify the effect of the work environment on teacher performance at SMP Negeri 1 Paguat, Pohuwato Regency. This study works for 3 (three) months, namely from July to October 2021. This study employs a quantitative approach. The sample in this study covers 32 teaching teachers with certification at SMP Negeri 1 Paguat, Pohuwato Regency. The primary data uses a questionnaire technique. The data analysis technique used is linear regression, followed by conducting validity tests, reliability tests, requirements analysis tests, partial tests (t-test), R^2 test (coefficient of determination). The results of the study show that the work environment has a positive and significant effect on the teacher performance at SMP Negeri 1 Paguat, Pohuwato Regency. Improving the teacher performance at SMP Negeri 1 Paguat, Pohuwato Regency is related to the work environment. The better the work environment for the teachers at SMP Negeri 1 Paguat, Pohuwato Regency, the better the teacher's performance will be.

Keywords: *work environment, teacher performance*



ABSTRAK

ANASTASIA KAROLINA LAKODI.E2119262. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PAGUAT KABUPATEN POHUWATO

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato. Penelitian ini dilakukan selama 3(tiga) bulan yakni dari bulan Juli sampai Oktober 2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini yaitu 32 tenaga guru pengajar yang telah menerima sertifikasi guru yang ada di SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato. Data primer dikumpulkan menggunakan teknik angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier, melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji persyaratan analisis, uji parsial (ujit), uji R^2 (koefesiendeterminasi). Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato. Peningkatan kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato berkaitan dengan lingkungan kerja. Semakin baik lingkungan kerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato, maka kinerja guru akan semakin baik.

Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja guru



DAFTAR ISI

HALAMANJUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Lingkungan Kerja.....	7
2.1.1Pengertian Lingkungan Kerja	7
2.1.2Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	9
2.1.3Lingkungan Kerja Guru.....	10
2.2 Kinerja	12
2.2.1 Pengertian Kinerja	12
2.2.2Kinerja Guru	14
2.3 Kerangka Pikir.....	19
2.4Hipotesis.....	20
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	21

3.1 Objek Penelitian	21
3.1.1Desain Penelitian.....	21
3.1.2Definisi Operasional Penelitian	22
1. Lingkungan Kerja	22
2. Kinerja Guru	22
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.2.1Populasi	24
3.2.2Sampel	24
3.3 Sumber Data	25
3.4 Metode Pengumpulan Data	25
3.5 Metode Analisis Data	26
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Hasil Penelitian	32
4.1.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian	32
1. Deskripsi Data Kinerja Guru	32
2. Deskripsi Data Lingkungan Kerja	35
4.1.2Pengujian Persyaratan Analisis Uji Normalitas	38
4.2 Pengujian Hipotesis Penelitian	40
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	43
BAB V PENUTUP.....	46
5.1 Kesimpulan	46
5.2 Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	47
JADWAL PENELITIAN	50

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Hasil Validitas Intrumen Kinerja Guru (Y)	27
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Intrumen Lingkungan Kerja (X)	28
Tabel 3.3 Hasil Uji Rehabilitas Intrumen	29
Tabel 4.1 Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru	33
Tabel 4.2 Distribusi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan kerja ..	36
Tabel 4.3 Uji Normalitas One – Sample Kolmogrov – Smirnov Test	38
Tabel 4.4 Variable Entered/Removed	41
Tabel 4.5 Model Summaary	41
Tabel 4.6 Koefisien Regresi dan Uji Signifikasi	42
Tabel 5.2 Pengujian <i>Black Box</i>	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	19
Gambar 3.1 Desain Penelitian	21
Gambar 4.1 Diagram Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru	35
Gambar 4.2 Diagram Tanggapan Responden Tentang Lingkunga Kerja ..	37
Gambar 4.3 Grafik Normalitas Variable Lingkungan Kerja (X)	39
Gambar 4.4 Grafik Normalitas Variable Kinerja Guru (Y)	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Penelitian.....	51
Lampiran 2. Sebaran Data Penelitian	56
Lampiran 3. Uji validitas dan Realibilitas	57
Lampiran 4. Tanggapan Responden	58
Lampiran 5. Uji Normalitas	61
Lampiran 6. Uji Regresi dan Signifikansi	63
Lampiran 7. Jadwal Penelitian	64
Lampiran 8. Hasil Turnitin	65
Lampiran 9. Surat Izin Penelitian.....	66
Lampiran 10. Surat Balasan Lokasi Penelitian	67
Lampiran 11. Surat Rekomendasi Bebas Penelitian	68
Lampiran 12. Curriculum Vitae	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakangsss

Lembaga pendidikan sekolah merupakan suatu organisasi non profit yang di dalamnya terdiri dari beberapa macam komponen, salah satu komponen yang paling penting adalah guru. Guru memiliki posisi garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembahasan yang tidak pernah berakhir, dan tentunya tidak lain berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi dan loyalitas pengabdianya. Sorotan tersebut lebih bermuara pada ketidak mampuan guru di dalam melaksanakan proses pembelajaran di sekolah, sehingga bermuara kepada menurunnya mutu pendidikan.

Pencapaian pendidikan dipengaruhi oleh guru selain itu unsur murid dan fasilitas lainnya di sekolah sangat menunjang akan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Olehnya dalam mempersiapkan peserta anak didiknya guru tentunya memiliki kemampuan melalui kegiatan belajar mengajar yang maksimal. Oleh karenanya, guru dapat dikatakan merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru. Dalam hal ini guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik.

Muhsinin (2011:2) menyatakan guru adalah sumber daya manusia yang harus memiliki kemampuan dalam menguasai materi pelajaran, penguasaan cara-cara beradaptasi dan berkarakter pribadi baik untuk melaksanakan tugasnya, disamping itu guru harus merupakan pribadi yang berkembang dan bersifat dinamis. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan dan (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya. Harapan dalam Undang-Undang tersebut menunjukkan adanya perubahan paradigma pola mengajar guru yang pada mulanya sebagai sumber informasi bagi siswa dan selalu mendominasi kegiatan dalam kelas berubah menuju paradigma yang memposisikan guru sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan selalu terjadi interaksi antara guru dengan siswamaupun siswadengan siswa dalam kelas. Kenyataan ini mengharuskan guru untuk selalu meningkatkan kemampuannya terutama memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.

Lebih lanjut Muhsinin (2011:3) mengungkap bahwa kreatifitas dari seorang guru sangat diperlukan agar kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat .Adapun situasi atau kondisi dilapangan seringkali terlihat bahwa ada sebahagian guru yang tidak sesuai dengan harapan bahkan tidak mencerminkan profesinya sebagai tenaga pendidik, terkadang juga ada sebagian guru lebih menyukai aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan dunia pendidikan. hal ini sangat memprihatinkan mengingat berbagai pertanyaan tentang konsistensi guru terhadap profesi yang disandangnya.

Kadji (2015:2) melansir konsekuensi logis dari pengakuan dan legitimasi atas jabatan guru sebagai jabatan profesi, hal ini juga tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang pemberian tunjangan profesi guru sebagai upaya peningkatan mutu guru dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru. Namun dalam tinjauan Kadji (2015:23), sebagai bentuk implementasi kebijakan guru tersebut, sejak tahun 2006 dilaksanakan sertifikasi guru dalam jabatan, fakta menunjukkan bahwa masih terjadi kondisi: (1) guru mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai kualifikasi pendidikan dan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, (2) tidak memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, sehingga hal ini akan berimplikasi pada hasil dan mutu pembelajaran, (3) bahwa ternyata dengan program tunjangan profesi yang besarnya setara dengan satu kali gaji pokok guru, yang memiliki sertifikat pendidik hanyalah salah satu bentuk peningkatan kesejahteraan guru tidak serta merta meningkatkan produktivitas sebagai guru profesional, (4) tunjangan profesi sama halnya dengan tunjangan kinerja yang dikenal selama ini, paling tidak hanya mengurangi tingkat ketidakpuasan, dan (5) beban mengajar guru harus 24 jam/ minggu, pada akhirnya mengharuskan guru mencari tambahan jam mengajar di sekolah lain, semua ini berdampak pada tidak fokusnya seorang guru mengajar di sekolah dimana dia sebagai guru tetap.

Berbagai tantangan dan persoalan yang mengemuka perihal kinerja guru sebagaimana diungkap di atas juga terjadi pada umumnya kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato. Berdasarkan penelitian awal melalui observasi dan wawancara awal terungkap bahwa di SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato masih ditemukan adanya guru yang belum memperhatikan peningkatan kinerjanya antara lain masih adanya para guru yang belum dilengkapi perangkat pembelajaran yang menunjang optimalisasi pembelajaran di kelas. Selain itu, model dan strategi pembelajaran guru masih banyak ditemukan belum bervariasi dan masih

menggunakan model konvensional. Dari aspek kedisiplinan, masih terdapat para guru yang terlambat datang di sekolah. Beberapa guru terindikasi melakukan pekerjaan sambilan seperti mengerjakan proyek di lembaga lain. Tidak sedikit ditemukan guru yang terkesan malas dalam mengajar.

Berbagai persoalan menyangkut kinerja guru di atas patut diduga berkaitan erat dengan lingkungan kerja yang sangatlah penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses belajar mengajar namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap seluruh tenaga pendidik dalam melakukan aktivitasnya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga pendidik dan waktu lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Nitisemito (2010:109) kondisi/lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sehubungan dengan hal tersebut ada tiga kelompok yang berhubungan dengan lingkungan kerja (pengadaan fasilitas) ini yaitu: kelompok pertama adalah masalah fasilitas untuk pelayanan pegawai. Fasilitas-fasilitas ini ada beberapa macam antara lain pelayanan kesehatan, pengadaan kamar mandi atau kamar kecil. Kelompok kedua adalah masalah kondisi kerja dalam pengaturan kondisi kerja ini termasuk antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suhu udara, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan pegawai. Kelompok ketiga adalah masalah hubungan pegawai dengan pegawai yang lain.

Lingkungan kerja yang kondusif di sekolah merupakan salah satu prasyarat terciptanya kinerja sekolah yang tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif bisatercipta dengan adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan sekolah (kepala sekolah, guru dan karyawan), motivasi

kerja yang tinggi, tidak saling curiga dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap warga sekolah memiliki pikiran positif.

Berbagai fenomena dalam kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwatomendorong penulis untuk meneliti tentang“**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato.

1.4 Manfaat Penelitian

Penyusunan dari penelitian ini sangat diharapkan adanya manfaat yang diperoleh yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan kepada berbagai pihak, terutama kepada Kepala SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato yang dapat mendorong semangat kerja dalam rangka meningkatkan kinerja guru.
2. Manfaat Akademik, hasil penelitian ini menjadi wahana dalam memperkaya ilmu pada bidang pendidikan ekonomi, sebagai bahan rujukan yang berguna bagi mahasiswa atau peneliti lain yang berminat meneliti dalam kajian yang sama dengan penelitian ini.

Diagram di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden (86,66%) menyatakan bahwa prestasi kerja yang ditunjukkan oleh setiap guru dalam lingkup SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato baik ditinjau dari perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran maupun evaluasi/ penilaian pembelajaran sudah cukup baik.

1. Deskripsi Data Lingkungan Kerja (X)

Data lingkungan kerja guru dijangkau melalui angket yang tersebar dalam delapan butir pernyataan, diperoleh dari 32 orang guru sebagai sampel penelitian. Lingkungan kerja guru diukur melalui indikator yaitu suasana tempat kerja guru baik secara fisik maupun non fisik yang mendorong guru untuk berinteraksi satu sama lain, sehingga dapat menunjang proses pembelajaran. Adapun distribusi tanggapan responden terhadap lingkungan kerja guru sebagaimana Tabel 4.2 di bawah ini.

Tabel 4.2. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

Pernyataan	Skor Pilihan Tanggapan Responden										Total	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	6	13.3	3	17.8	10	40.0	5	11.1	8	17.8	32	100
Item 2	7	15.6	4	20.0	10	40.0	2	4.4	9	20.0	32	100
Item 3	6	13.3	6	24.4	8	35.6	5	11.1	7	15.6	32	100
Item 4	0	0.0	4	20.0	9	37.8	17	37.8	2	4.4	32	100
Item 5	0	0.0	1	13.3	16	53.3	14	31.1	1	2.2	32	100
Item 6	0	0.0	3	17.8	16	53.3	13	28.9	0	0.0	32	100
Item 7	0	0.0	1	13.3	14	48.9	16	35.6	1	2.2	32	100
Item 8	0	0.0	0	6.7	18	57.8	16	35.6	0	0.0	32	100
Rata-rata %	2	4.7	2	15.5	13	47.2	12	25.7	3	6.9	32	100

Sumber: Hasil Analisis Peneliti (2021)

Keterangan:

- 5 = Sangat Baik (SB) / Sangat Sering / Sangat Siap (SS)
- 4 = Baik (B) / Sering / Siap (S)
- 3 = Cukup Baik (CB) / Cukup Siap (CS) / Kadang-kadang (K)
- 2 = Kurang Baik (KB) / Kurang Siap (KS) / Jarang (J)
- 1 = Tidak Baik (BB) / Tidak Siap (BS) / Tidak Pernah (TP)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 32 guru yang menjadi responden, sebagian besar guru (71,1%) menyatakan bahwa ruangan sekolah membuat guru betah bekerja. Dalam hal ini menurut guru (75,6%) bahwa sirkulasi udara di kelas berjalan dengan baik. Mayoritas guru (73,3%) menilai bahwa sekolah menerapkan pembelajaran tanpa memakai meja dengan kursi, sehingga guru memanfaatkan pembelajaran dilaksanakan di luar kelas untuk variasi suasana belajar. Menurut guru (57,8%) bahwa ruangan belajar di sekolah memungkinkan untuk diterapkannya pembelajaran Pakem (pembelajaran aktif, kreatif, menyenangkan). Pendapat guru (66,6%) mengemukakan bahwa penataan penerangan di sekolah tersedia dengan cukup, sehingga dapat menunjang kerja guru. Menurut guru (71,1%) bahwa posisi pintu dan jendela sekolah tidak mengganggu kegiatan belajar siswa. Untuk menunjang fasilitas media pembelajaran di sekolah, maka guru (62,2%) setuju bahwa guru membuat media dari lingkungan sekitar. Dalam hal ini guru (64,5 %) setuju bahwa tersedia laboratorium tempat praktek siswa.

Setelah gambaran tanggapan responden terhadap masing-masing indikator pada variabel lingkungan kerja guru sebagaimana dipaparkan di atas, selanjutnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan tugas yang diemban oleh seorang karyawan atau pegawai kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan disebut lingkungan kerja hal ini berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja. Setiap manusia yang bertempat atau bermukim di suatu wilayah tentunya mereka akan beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Eratnya hubungan manusia dengan lingkungan menjadikan dua hal ini tidak bisa lepas satu dan lainnya. Beradaptasi dengan lingkungan yang baru atau pun lingkungan yang lama menjadi hal yang wajib dilakukan. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan atau pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito (2000:109) kondisi/lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitarnya pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat ini tidak jauh berbeda dengan pendapat ahli di atas, dimana dalam pendapat ini ditekankan pada semua aspek tanpa merinci aspek tertentu, yang penting dapat mempengaruhi aparatur dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, agar kondisi atau lingkungan kerja dapat menimbulkan semangat kerja aparatur dalam melaksanakan tugasnya, maka perlu diciptakan penataan ruang kantor yang menarik.

Lingkungan kerja menurut Sihombing (2004:56) adalah faktor-faktor di luar manusia baik secara fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan

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

Devis dan Newstrom (2006:23) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi, prestasi dan kepuasan pekerjaan. Lingkungan kerja mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para pegawai mengharapkan imbalan, kepuasan bukannya frustrasi atas dasar persepsi mereka terhadap lingkungan kerja.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah segenap keadaan fisik dan non fisik yang berhubungan dengan keadaan di sekitarnya yang berpengaruh terhadap pekerjaan pada saat melaksanakan tugas. Lingkungan kerja disekitarpekerja harus mendapat perhatiansebab hal tersebutmerupakan salah satu cara yang dapat ditempuh untuk menjamin karyawan agar dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya.

Perhatian terhadap lingkungan kerja dalam hal ini dapat berupa perbaikan terhadap salah satu elemen lingkungan kerja yang jelek, misalnya perbaikan penerangan, perbaikan pengaturan suhu udara, jika hal ini dilakukan tentunyaharapan dari para karyawan dengan adanya perbaikan tersebut dapat menciptakan rasa nyaman dan tentram saatmenjalani tugas yang diberikan. Perlu untuk ditelusuri elemen mana yang tidak baik harus segera diperbaiki guna tercipta lingkungan yang harmonis dan dinamis dan berujung pada tingkat kenyamanan para karyawan meningkat.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non-fisik berkenaan dengan suasana sosial atau

pergaulan (komunikasi) antar personel di lingkungan kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan, kantor, perabot dan tata ruang. Hal ini juga mencakup kondisi jasmaniah tempat para pegawai bekerja. Sedangkan yang termasuk kedalam lingkungan non fisik yaitu suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan (Nitisemito, 2000:184).

Rahmi dalam Olii (2008:35) mengatakan faktor lingkungan terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan segala sarana dan prasarana yang mendukung dalam pelaksanaan tugas, misalnya sarana komputer, telepon, meja, kursi dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah lingkungan yang berhubungan dengan situasi maupun kondisi kerjasama, misalnya semangat kerja, komunikasi dan lain-lain.

Dari defenisi tentang lingkungan kerja diatas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.3 Lingkungan Kerja Guru

Yumaroh dan Andriani (2017:82) mengungkap bahwa lingkungan kerja sekolah yang terdiri dari kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi, kondisi organisasi, pendekatanin ilmiah, ventilasi, tata ruang, pintu, fasilitas lain dan media pendukung turut mempengaruhi kinerja guru dalam hal bagaimana melaksanakan proses aktivitas belajar disekolah. Seorang guru lebih memerlukan dan memperhatikan tempatnya bekerja bekerja, yang tentu saja dalam hal ini kepala sekolah merupakan faktor yang ikut menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk guru di sekolah. Baik atau tidaknya hasil kerja guru akan terlihat dari bagian internal maupun bagian eksternal, salah satu faktor eksternal yang ikut mempengaruhi kinerja guru yakni lingkungan

kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka secara langsung atau tidak akan meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian Imroatun dan Sukirman (2016:192) diketahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Salah satu faktor yang sangat diinginkan oleh para guru untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka adalah lingkungan kerja yang baik, lingkungan atau suasana kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik para guru, pimpinan atau pada hasil kerjanya.

Ruscahyono (2014:66) menunjukkan bahwa kondisi kantor yang nyaman, sarana pendukung dan peralatan bekerja yang sudah ada dapat dipertahankan agar menimbulkan rasa betah kepada guru dalam menjalankan pekerjaannya. Sikap para guru yang saling menerima keberadaan rekan kerja perlu dipertahankan untuk memberikan rasa nyaman bagi pegawai, sehingga dapat menekan timbulnya friksi-friksi yang kurang mendukung penyelesaian pekerjaan serta kebiasaan baik. Hubungan atasan dan bawahan perlu dipertahankan yang semuanya dalam rangka penyelesaian pekerjaan. Perasaan senang terhadap pekerjaan pada setiap guru perlu dipertahankan, sehingga setiap pekerjaan yang menjadi beban kerjanya dilaksanakan dengan baik dan menjadi tantangan tersendiri yang perlu dipecahkan. Penghargaan atas pekerjaan baik berupa gaji maupun penghargaan lain seperti kesempatan promosi yang sudah berjalan dapat dipertahankan, selain itu penilaian yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru dapat dipertahankan.

Bahasan Utami dan Tarmudji (2014:312) menunjukkan bahwa faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka adalah lingkungan kerja yang baik, lingkungan atau suasana kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik para pekerja, pimpinan atau pada hasil kerjanya. Di dalam

lingkungan kerja tidak kalah pentingnya dalam pencapaian kinerja guru. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat guru betah dalam bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja guru akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja akan menurun.

Mariawati (2018:9) menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja yang nyaman, yang meliputi: kebersihan, penerangan dan kebisingan atau suara yang tidak diinginkan pada tempat kerja telah memberikan adanya kenyamanan, sehingga semangat para guru akan semakin terpelihara didalam bekerjasama, adanya hubungan atau interaksi yang harmonis antar guru akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Di Negara Indonesia kata kinerja telah dipakai dalam berbagai media massa berikut persamaan kata dalam bahasa Inggris ialah kinerja disebut, “*performance*”.

Berdasarkan sebuah buku yang *The scribner Bantam English Dictionary*, Amerika Serikat dan Canada, tahun 1979, melansir pernyataan sebagai berikut: kata “*to perform*” yang mempunyai arti berikut: melaksanakan atau memenuhi kewajiban nazar, melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab seseorang atau mesin.

Kesimpulan dari beberapa makna kata "*to perform*" adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya berdasarkan tanggung jawab sesuai dengan yang diharapkan, sementara istilah *performance* merupakan kata benda (*noun*) dimana salah satunya adalah: "*thingdone*" (sebuah hasil yang telah dikerjakan).

Menurut Mangkuprawira (2003:67) kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sementara itu Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah output dari tugas yang dilakukan sesuai kuantitas dan dicapai dengan kualitas yang baik. seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya menurut Mangkunegara (2004:67) melansir makna tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beberapa faktor yang saling berkaitan diantaranya kepemimpinan (*leadership*), motivasi (*motivation*), kemampuan (*ability*), dimana faktor-faktor tersebut akan berinteraksi menjadi satu fungsi kinerja pada pegawai.

Selanjutnya Ivancevich (2003:14-15) mengemukakan bahwa hasil kerja yang terlihat itu adalah kinerja merupakan seperangkat hasil yang sudah dicapai dan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk melaksanakan sesuatu tugas dan pekerjaan. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kemudian Syadam (2006:486) mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja oleh seorang karyawan yang mempunyai prestasi

kerjayang baik memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas. Lebih lanjut Musanef (2006:62) mengemukakan bahwa prestasi kerja yang baik dan lebih menonjol akan menuju kearah tercapainya tujuan organisasi, sehingga setiap organisasi atau perusahaan bisa mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi.

Kinerja menurut Gomes et.al.(2001:243) terdapat beberapa pihak yang perlu mengetahui keadaan yang sebenarnya melalui informasi tingkat pencapaian organisasidan mesti dihubungkan dengan visi dan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta terlihat pengaruh plus dan minusnya melalui kebijakan operasional yang ditetapkan sebelumnya. Kata kinerja dipergunakan pada saat tingkat manajerial akan melaksanakan penilaian kepada pegawai atau karyawan

2.2.2 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah upaya dan kemampuan dari guru di dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang efektif dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru haruslah bisa dicapai berdasarkan standar kemampuan professional dalam melaksanakan kewajibannya sebagai guru di sekolah. Inilah mengapa Guru dianggap menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan siswa.

Kinerja guru adalah prestasi kerja yang dicapai oleh keahlian yang dimilikinya dalam hal ini guru. Keahlian guru dimaksud meliputi pelaksanaan pengajaran di sekolah. Dalam kaitannya dengan tugas pendidikan, dapat dikatakan bahwa penguasaan keahlian guru berkaitan dengan keterampilan menyampaikan materi dan keterampilan teknis dalam proses belajar mengajar. Melalui penguasaan materi dan keterampilan teknis mengajar para guru, pelaksanaan pengajaran yang mendidik dapat dilaksanakan. Kinerja guru ini menempati kedudukan sentral dalam proses

pendidikan, sebab pada kegiatan ini terjadi titik temu antara pendidik dan terdidik dalam tugas pelaksanaan misi pendidikan.

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu: (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran sebagai tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar, , (2) Evaluasi/ penilaian pembelajaran sebagai kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan.

Zubari (2012:2) menguraikan dimensi tugas utama atau indikator kinerja guru berikut ini. Perencanaan program kegiatan pembelajaran diukur dari: (1) Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/ silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik, (2) Guru menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir, (3) Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, (4) Guru memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.

Pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang aktif dan efektif diukur dari: (1) Kegiatan pendahuluan yaitu guru memulai pembelajaran dengan efektif, (2) Kegiatan inti yang meliputi: (a) Guru menguasai materi pelajaran, (b) Guru menerapkan pendekatan/ strategi pembelajaran yang efektif, (c) Guru memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran, (d) Guru memicu dan/ atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran, (e) Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran, (3) Kegiatan penutup yaitu guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif.

Penilaian pembelajaran diukur dari: (1) Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik, (2) Guru menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai

kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP, (3) Guru memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau *outputnya*. Melihat pentingnya kinerja guru untuk terjadinya pelaksanaan proses pembelajaran, maka bagi guru sangat diperlukan sebuah dorongan dan keadaan mental yang akan selalu mampu memelihara kestabilan pelaksanaan kinerja dari seorang guru.

Peningkatan kinerja guru didasari adanya kebutuhan organisasi dan kemajuan serta penguasaan teknologi yang semakin penting. Upaya peningkatan kinerja guru di kabupaten pohuwato akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan perbaikan lingkungan kerja yang ada. Sehingga para guru dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat. Jika hal itu dikelola dengan baik, maka diharapkan kinerja guru akan meningkat secara signifikan.

Menurut Wardani dan Herpratiwi (2014:12), kondisi lingkungan pembelajaran dari sekolah guru ikut mendukung terwujudnya etos kerja yang baik bagi guru dan warga sekolah dengan didukung oleh lingkungan sekolah, visi dan misi sekolah, kemudian adanya dukungan pimpinan yang memberikan kekuatan kepada guru untuk mengembangkan potensinya dan memberikan dukungan dalam pelaksanaan pembelajaran sebesar, dan didukung dengan sudah dikembangkannya kurikulum sekolah mengacu pada standar isi, SKL, dan berpedoman pada panduan penyusunan kurikulum yang disusun oleh BSNP.

Sementara itu, lain halnya Amir (2015) membahas bahwa motivasi guru dan kinerjanya dalam melaksanakan pembelajaran sangat dipengaruhi oleh faktor kemauan dan kesadaran guru itu sendiri dalam melaksanakan pembelajaran yang efektif dan efisien. Selain itu juga

dipengaruhi oleh pendapatan atau kesejahteraan, sarana/prasarana, dan rasa nyaman, harmonis serta suasana yang menyenangkan di lingkungan kerja.

Umar (2017) mengemukakan bahwa kegiatan sekolah adalah kegiatan bersama, sehingga rencana kegiatan sekolah yang ada merupakan hasil rumusan bersama dibawah kepemimpinan kepala sekolah, rencana kegiatan ini dilaksanakan secara bersama dan dengan penuh kesadaran untuk mewujudkan terciptanya keefektifan kerja. Komunikasi kepala sekolah dengan guru dalam meningkatkan kinerja guru, yakni membangun komunikasi dengan melakukan pendekatan secara kekeluargaan dan memberikan pemahaman kepada guru akan tanggung jawab bersama terhadap pendidikan. Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilihat dari beberapa hal yaitu pelatihan-pelatihan, MGMP, *workshop*, seminar, kedisiplinan serta komunikasi dan interaksi.

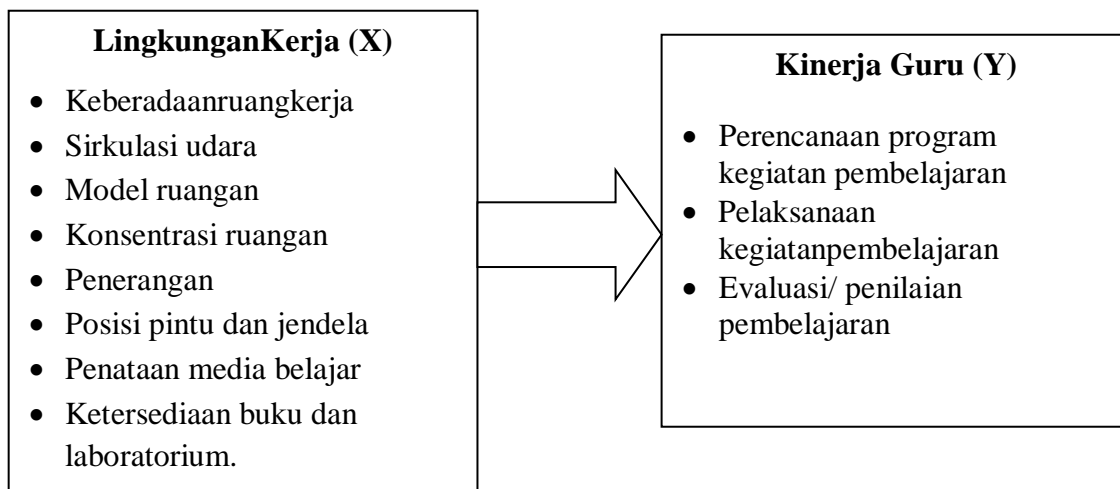
Dari pandangan Sholeh (2016) dapat dikemukakan bahwa indikator kinerja guru adalah sebagai berikut: (a) Perwujudan kepribadian yang baik di dalam maupun di luar sekolah, (b) Melaksanakan kegiatan belajar mengajar, termasuk didalamnya kegiatan membuat rencana mengajar, melaksanakan pengajaran, menggunakan metodologi mengajar, hubungan antar pribadi, monitoring, dan evaluasi hasil belajar, (c) Menggunakan waktu luang guru di dalam maupun di luar sekolah, (d) Mengembangkan profesi guru (e) Pengorganisasian siswa dan, kelas serta bahan belajar, (f) Kecakapan berkomunikasi dengan siswa, (g) Simpati dan empati pada orang lain, khususnya siswa dalam hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar.

Penelitian Supardi (2014) menunjukkan supervisi kepala sekolah memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, supervisi kepala sekolah memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja guru. Peningkatan terhadap supervisi kepala sekolah akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Dengan demikian dapat

dikemukakan bahwa supervisi kepala sekolah menjadi faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Iklim kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, iklim kerja memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja guru.

2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan di bawah ini.



Sumber: Hasil Analisis Peneliti (2021)

Gambar 2.1 Kerangka pikir

Berdasarkan Gambar 2.1 dapat dikemukakan bahwa kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Dalam hal ini peranan fungsi kepala sekolah sebagai seorang pemimpin dimaksudkan untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar.

Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya. Sementara itu, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru dalam hal bagaimana melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar disekolah. Para guru diminta untuk lebih peduli lingkungan tempat dia bekerja, selain itu kepala sekolah adalah aktor yang ikut menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para guru di sekolah. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka secara langsung atau tidak akan meningkatkan kinerja guru dalam hal ini guru semakin profesional dalam kegiatan perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi/ penilaian pembelajaran.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan alur kerangka berfikir di atas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut: “Lingkungan kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato.

BAB III

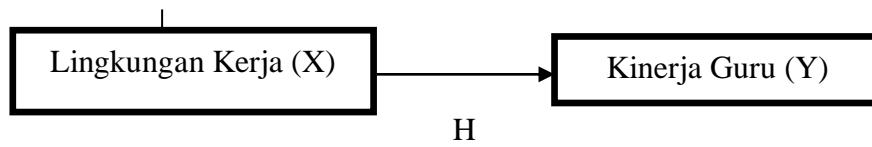
METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah teknik lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato. Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan yakni dari bulan Juli sampai dengan Oktober 2021.

3.1.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik analisis regresi linier. Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui tentang lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Desain penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:



Sumber: Hasil Analisis Peneliti (2021)

Gambar 3.1. Desain Penelitian

Keterangan:

H = Hipotesis = Hipotesis Penelitian
 → = Pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent*

3.1.2 Defenisi Operasional Penelitian

Agar mudah memahami dan makin jelas variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu perlu pemahaman tentang defenisi operasional.

Defenisi operasional adalah bagian penelitian yang menginformasikan tentang mengukur variabel atau dapat lihat seperti petunjuk pelaksanaan dalam mengukur variabel. Memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana mengukur variabel. Defenisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti menggunakan data yang relevan untuk variabel tersebut.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dirumuskan secara operasional yakni dengan mendapatkan skor diperoleh melalui angket yang disusun dan disebarkan kepada responden untuk mendapatkan data informasi tentang suasana tempat kerja guru dalam bentuk fisik atau non fisik yang mendorong guru untuk saling berkomunikasi satu sama lain, gambaran ini merupakan proses pendukung pembelajaran yang meliputi: (a) keberadaan ruang kerja, (b) sirkulasi udara, (c) model ruangan, (d) konsentrasi ruangan, (e) penerangan, (f) posisi pintu dan jendela, (g) penataan media belajar, (i) ketersediaan buku dan laboratorium.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh setiap guru dalam lingkup SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato yang diukur dari tiga kegiatan pembelajaran di kelas yaitu: (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran sebagai tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar, diukur dari: (a) memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP, (b) menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir, (c) merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif, (d) memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran, (2) Pelaksanaan kegiatan s pengelolaan kelas, (b) penggunaan media dan sumber belajar, dan (c) penggunaan metode serta strategi pembelajaran, (3) Evaluasi/ penilaian pembelajaran sebagai kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan diukur dari: (1) guru menyusun bahan evaluasi untuk mengukur seberapa berhasilnya peserta didik mengikuti pembelajaran, (2) guru melakukan berbagai kreativitas dan cara penilaian untuk melihat keberhasilan peserta didik dalam belajar dan sejauh mana tercapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertuang dalam RPP, (3) dari berbagai hasil penilaian tersebut para guru dapat memanfaatkan hasil penilaian untuk dijadikan umpan balik bagi peserta

didik bagaimanakah kemajuan belajarnya dan sebagai acuan baru penyusunan rancangan pembelajaran berikutnya.

Indikator setiap variabel dalam penelitian ini diukur dengan skala likert, yaitu dimana nilai terendah diberi skor 1 dan tertinggi diberi skor 5.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan sekumpulan orang atau objek yang memiliki kesamaan dalam satu atau beberapa hal dan yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan tenaga guru pengajar yang telah menerima sertifikasi guru yang ada di SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohnuato berjumlah 32 orang.

3.2.2 Sampel

Untuk mempermudah dalam melakukan penelitian maka perlu pengambilan sampel sementara pengertiannya adalah beberapa bagian atau mewakili populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel penelitian ini adalah *proportionate simple random sampling* yaitu cara pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sederhana dan proporsional. Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya penelitian populasi (Arikunto, 2002). Rumus yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah:

$$n = 100\% \times N$$

Keterangan :

n = besar sampel

N = besar populasi

Berdasarkan rumus pengambilan sampel di atas, maka jumlah sampel penelitian ini yaitu:

$$n = 100\% \times N$$

$$= 100\% \times 32$$

$$= 32$$

Memperhatikan formula pengambilan sampel di atas, maka dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 32 tenaga guru pengajar yang telah menerima sertifikasi guru yang ada di SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato.

3.3 Sumber Data

1. Data Primer

Data primer dihimpun melalui hasil penelitian langsung terhadap objek yang diteliti yang diperoleh melalui kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari wawancara langsung dengan pihak-pihak terkait dan observasi serta laporan tertulis atau dokumen yang dapat menunjang.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan maka dilakukan penelitian dengan cara :

1. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mencari literatur-literatur baik di perpustakaan, toko-toko buku, dan lain-lain yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

2. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data primer dengan cara:

- a. *Interview*, yaitu melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang mengetahui tentang masalah yang diteliti.
- b. Observasi, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung kepada objek penelitian.
- c. Kuisioner, yaitu menyebarkan angket kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan untuk ditanggapi oleh responden.
- d. Dokumentasi yaitu data-data yang diperoleh melalui pencatatan-pencatatan dari dokumen-dokumen yang terdapat pada lokasi penelitian.

3.5 Metode Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka metode analisis yang digunakan dalam proses penganalisaan adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif

Analisis ini digunakan untuk memberikan secara utuh gambaran kecenderungan umum responden mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Menurut Sugiyono

(2017:106) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) dan korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas tinggi pula.

Untuk pengujian menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{XY} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

x = Skor item

y = Skor total

N = Banyaknya subjek

Butir soal dikatakan valid atau tidak valid, ditentukan oleh perbandingan antara harga r hitung dengan r tabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir soal tersebut valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir soal tersebut tidak valid. Dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan $N = 32$ serta dengan kriteria interval kepercayaan 95% maka diperoleh harga $r_{tabel} = r_{(a)(n)} = r_{(0,05)(45)} = 0,220$.

Hasil uji validitas empiris terhadap ketiga variabel penelitian yang terdiri (a) Kinerja guru (Y), dan (b) Lingkungan kerja (X), melalui ujicoba lapangan dengan bantuan program *SPSS* versi 21.0 *for windows* sebagaimana pada Tabel 3.1 dan Tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru (Y)

No	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Keterangan
1	Item Pernyataan 1	0,828	Valid
2	Item Pernyataan 2	0,881	Valid
3	Item Pernyataan 3	0,505	Valid
4	Item Pernyataan 4	0,850	Valid
5	Item Pernyataan 5	0,738	Valid
6	Item Pernyataan 6	0,981	Valid
7	Item Pernyataan 7	0,587	Valid
8	Item Pernyataan 8	0,778	Valid
9	Item Pernyataan 9	0,769	Valid
10	Item Pernyataan 10	0,627	Valid
11	Item Pernyataan 11	0,861	Valid
12	Item Pernyataan 12	0,869	Valid
13	Item Pernyataan 13	0,664	Valid

Sumber: Hasil Analisis Peneliti (2021)

Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X)

No	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Keterangan
1	Item Pernyataan 1	0,915	Valid
2	Item Pernyataan 2	0,791	Valid
3	Item Pernyataan 3	0,788	Valid
4	Item Pernyataan 4	0,827	Valid
5	Item Pernyataan 5	0,775	Valid
6	Item Pernyataan 6	0,877	Valid
7	Item Pernyataan 7	0,518	Valid
8	Item Pernyataan 8	0,440	Valid

Sumber: Hasil Analisis Peneliti (2021)

Data uji validitas pada Tabel 3.1 dan Tabel 3.2 menunjukkan setiap item pernyataan dari setiap variabel Kinerja guru (Y), dan Lingkungan kerja (X), dimana dapat dilihat setiap item pernyataan memiliki korelasi (r) dengan skor total setiap variabel > 0,220. Dengan demikian setiap item pernyataan adalah valid dan melakukan pengukuran secara bersama dengan skor total, sehingga memiliki kontribusi dalam pengukuran.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen seperti disebutkan Djaali, dkk (2000:121) menggunakan formula *Alpha Cronbach* dengan formula sebagai berikut:

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

k = standar deviasi skor total semua responden

s_t^2 = varians skor total semua responden

s_i^2 = varians untuk semua butir

Penetapan keputusan reliabilitas instrumen didasarkan pada klasifikasi besarnya koefisien reliabilitas berdasarkan patokan menurut Guiford berikut ini.

$r < 0,20$: tingkat reliabilitas sangat rendah
$0,20 \leq r < 0,40$: tingkat reliabilitas rendah
$0,40 \leq r < 0,70$: tingkat reliabilitas sedang
$0,70 \leq r < 0,90$: tingkat reliabilitas tinggi
$0,90 \leq r \leq 1,00$: tingkat reliabilitas sangat tinggi

Melalui bantuan program *SPSS* versi 21.0 *for windows* hasil uji reliabilitas variabel menunjukkan *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

Tabel 3.3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kinerja guru (Y)	0,813	Reliabel
Lingkungan kerja (X)	0,819	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis Peneliti (2021)

Data uji reliabilitas pada Tabel 3.3 menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* pada kriteria indeks koefisien reliabilitas dalam rentang $0,90 \leq r \leq 1,00$ atau tingkat reliabilitas tinggi, sehingga membuktikan bahwa item-item pernyataan dalam variabel tersebut dapat dikatakan memiliki reliabilitas konsistensi internal.

3. Uji persyaratan analisis, sebelum melakukan perhitungan statistik terhadap variabel dependen dan variabel independen terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data.
4. Melakukan serangkaian pengujian hipotesis digunakan teknik analisis statistik yang sudah ditentukan semula, yaitu : analisis regresi untuk melihat pengaruh variabel variabel lingkungan kerja (X) terhadap kinerja guru(Y).
5. Rumus Persamaan Regresi yaitu:

$$\hat{Y} = \alpha + \beta X$$

Keterangan :

\hat{Y} = Kinerja guru

X = Lingkungan kerja

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien regresi

6. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Bila hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan 95% berarti variabel X tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
7. Uji R^2 (koefisien determinasi) digunakan untuk mengetahui sejauhmana sumbangan masing-masing variabel bebas dengan asumsi variabel lainnya konstan terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisiendeterminasi maka akan semakin besar variasi sumbangannya terhadap varaibel terikat. Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika *nilai* R^2 makin mendekati 0 (nol) semakin lemah variasi variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan (1) hasil penelitian yang meliputi: (a) deskripsi data hasil penelitian, (b) pengujian persyaratan analisis, (c) pengujian hipotesis penelitian, dan (2) pembahasan hasil penelitian.

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Data dua variabel penelitian yang diperoleh dari responden penelitian dideskripsikan seperti pada lampiran penelitian ini. Data penelitian dijamin dari 32 orang responden. Secara jelas data penelitian dipaparkan dalam dua kelompok data skor, terdiri dari: (a) Kinerja guru (Y), dan Lingkungan kerja (X).

2. Deskripsi Data Kinerja Guru(Y)

Data kinerja guru dijamin melalui angket yang tersebar dalam tigabelas butir pernyataan, diperoleh dari 32 orang guru sebagai sampel penelitian. Kinerja guru diukur melalui indikator yaitu prestasi kerja yang ditunjukkan oleh setiap guru dalam lingkup SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato yang diukur dari tiga kegiatan pembelajaran dikelas yaitu: (1) Perencanaan program kegiatan pembelajaran sebagai tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar, (2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran sebagai inti penyelenggaraan pendidikan, (3) Evaluasi/ penilaian pembelajaran sebagai kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan. Adapun distribusi tanggapan responden terhadap kinerja guru sebagaimana Tabel 4.1 di bawah ini.

Tabel 4.1. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru

Pernyataan	Skor Pilihan Tanggapan Responden										Total	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	0	0.0	14	42.2	15	51.1	3	6.7	0	0.0	32	100
Item 2	1	2.2	12	37.8	15	51.1	4	8.9	0	0.0	32	100
Item 3	0	0.0	22	60.0	9	37.8	1	2.2	0	0.0	32	100
Item 4	0	0.0	14	42.2	15	51.1	3	6.7	0	0.0	32	100
Item 5	2	4.4	10	33.3	15	51.1	5	11.1	0	0.0	32	100
Item 6	4	8.9	2	15.6	10	40.0	14	31.1	2	4.4	32	100
Item 7	3	6.7	6	24.4	19	60.0	4	8.9	0	0.0	32	100
Item 8	1	2.2	6	24.4	15	51.1	10	22.2	0	0.0	32	100
Item 9	0	0.0	12	37.8	16	53.3	4	8.9	0	0.0	32	100
Item 10	0	0.0	5	22.2	19	60.0	8	17.8	0	0.0	32	100
Item 11	0	0.0	13	40.0	17	55.6	2	4.4	0	0.0	32	100
Item 12	1	2.2	11	35.6	17	55.6	3	6.7	0	0.0	32	100
Item 13	4	8.9	2	15.6	11	42.2	14	31.1	1	2.2	32	100
Rata-rata %	1	2.7 3	10	33.1 6	15	50.7 7	6	12.8 3	0	0.5 1	32	100

Sumber: Hasil Analisis Peneliti (2021)

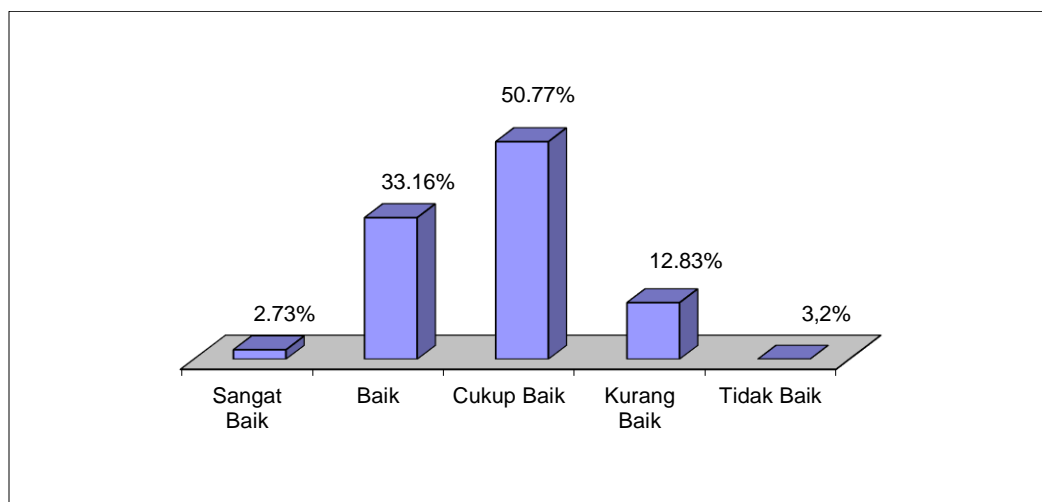
Keterangan:

- 5 = Sangat Baik (SB) / Sangat Sering / Sangat Siap (SS)
- 4 = Baik (B) / Sering / Siap (S)
- 3 = Cukup Baik (CB) / Cukup Siap (CS) / Kadang-kadang (K)
- 2 = Kurang Baik (KB) / Kurang Siap (KS) / Jarang (J)
- 1 = Tidak Baik (BB) / Tidak Siap (BS) / Tidak Pernah (TP)

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 32 guru yang menjadi responden, sebagian besar guru (93,3%) menyatakan bahwa guru sudah memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/ silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik dengan baik. Sementara itu, guru responden (88,9%) menyatakan telah menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir dengan baik. Tidak berbeda halnya dengan guru (97,8%) mengungkapkan bahwa mereka merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif dengan baik. Demikian halnya dengan memilih sumber belajar/ media pembelajaran, guru (93,3%) menyatakan sudah sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran. Sementara itu, guru (84,8%)

sudah menguasai materi pelajaran yang diajarkan dengan baik. Lain halnya guru (55,6%) menyatakan telah menerapkan pendekatan/ strategi pembelajaran yang efektif secara baik.

Dalam hal sumber belajar, menurut guru (84,4%) telah memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran dengan baik. Guru (75,5%) telah memicu dan/ atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran secara baik. Dalam hal bahasa, guru (91,10%) menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran dengan efektif. Demikian halnya guru (82,2%) mengakhiri pembelajaran dengan efektif. Sebagian besar guru (95,6%) merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik dengan baik. Sementara itu, guru (91,2) Setelah gambaran tanggapan responden terhadap masing-masing indikator pada variabel kinerja guru sebagaimana dipaparkan di atas, selanjutnya akan diuraikan gambaran tanggapan responden terhadap kinerja guru yang merupakan akumulasi dari ketigabelas indikator sebagai Gambar 4.1 berikut.



Sumber: Hasil Analisis Peneliti (2021)

Gambar 4.1. Diagram Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru

Diagram di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden (86,66%) menyatakan bahwa prestasi kerja yang ditunjukkan oleh setiap guru dalam lingkup SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato baik ditinjau dari perencanaan program kegiatan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran maupun evaluasi/ penilaian pembelajaran sudah cukup baik.

3. Deskripsi Data Lingkungan Kerja (X)

Data lingkungan kerja guru dijangkau melalui angket yang tersebar dalam delapan butir pernyataan, diperoleh dari 32 orang guru sebagai sampel penelitian. Lingkungan kerja guru diukur melalui indikator yaitu suasana tempat kerja guru baik secara fisik maupun non fisik yang mendorong guru untuk berinteraksi satu sama lain, sehingga dapat menunjang proses pembelajaran. Adapun distribusi tanggapan responden terhadap lingkungan kerja guru sebagaimana Tabel 4.2.

Tabel 4.2. Distribusi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

Pernyataan	Skor Pilihan Tanggapan Responden										Total	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	6	13.3	3	17.8	10	40. 0	5	11.1	8	17.8	3 2	100
Item 2	7	15.6	4	20.0	10	40. 0	2	4.4	9	20.0	3 2	100
Item 3	6	13.3	6	24.4	8	35. 6	5	11.1	7	15.6	3 2	100
Item 4	0	0.0	4	20.0	9	37. 8	17	37.8	2	4.4	3 2	100
Item 5	0	0.0	1	13.3	16	53. 3	14	31.1	1	2.2	3 2	100
Item 6	0	0.0	3	17.8	16	53. 3	13	28.9	0	0.0	3 2	100
Item 7	0	0.0	1	13.3	14	48. 9	16	35.6	1	2.2	3 2	100
Item 8	0	0.0	0	6.7	18	57. 8	16	35.6	0	0.0	3 2	100
Rata-rata %	2	4.7	2	15.5	13	47. 2	12	25.7	3	6.9	3 2	100

Sumber: Hasil Analisis Peneliti (2021)

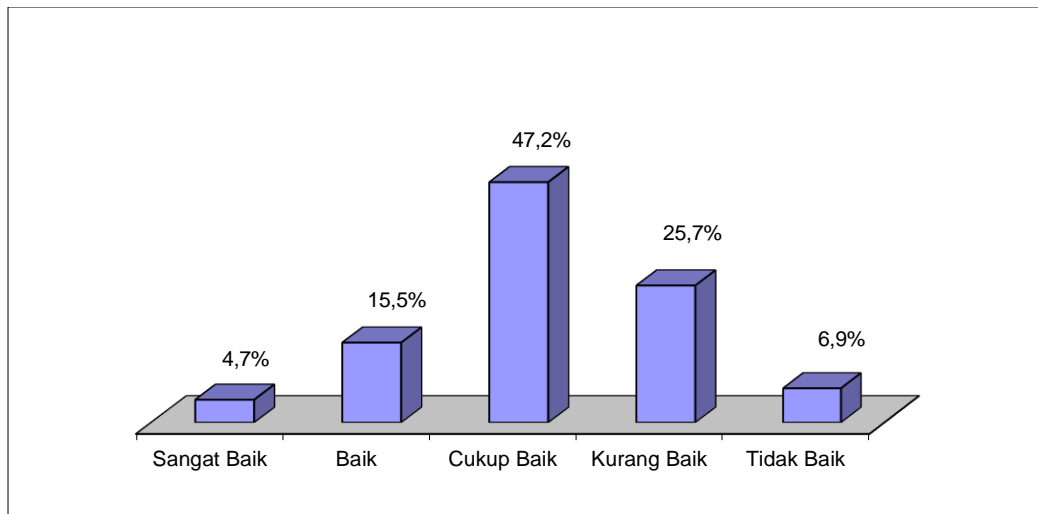
di bawah ini. Keterangan:

- 5 = Sangat Baik (SB) / Sangat Sering / Sangat Siap (SS)
 4 = Baik (B) / Sering / Siap (S)

- 3 = Cukup Baik (CB) / Cukup Siap (CS) / Kadang-kadang (K)
2 = Kurang Baik (KB) / Kurang Siap (KS) / Jarang (J)
1 = Tidak Baik (BB) / Tidak Siap (BS) / Tidak Pernah (TP)

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 32 guru yang menjadi responden, sebagian besar guru (71,1%) menyatakan bahwa ruangan sekolah membuat guru betah bekerja. Dalam hal ini menurut guru (75,6%) bahwa sirkulasi udara di kelas berjalan dengan baik. Mayoritas guru (73,3%) menilai bahwa sekolah menerapkan pembelajaran tanpa memakai meja dengan kursi, sehingga guru memanfaatkan pembelajaran dilaksanakan di luar kelas untuk variasi suasana belajar. Menurut guru (57,8%) bahwa ruangan belajar di sekolah memungkinkan untuk diterapkannya pembelajaran Pakem (pembelajaran aktif, kreatif, menyenangkan). Pendapat guru (66,6%) mengemukakan bahwa penataan penerangan di sekolah tersedia dengan cukup, sehingga dapat menunjang kerja guru. Menurut guru (71,1%) bahwa posisi pintu dan jendela sekolah tidak mengganggu kegiatan belajar siswa. Untuk menunjang fasilitas media pembelajaran di sekolah, maka guru (62,2%) setuju bahwa guru membuat media dari lingkungan sekitar. Dalam hal ini guru (64,5%) setuju bahwa tersedia laboratorium tempat praktek siswa.

Setelah gambaran tanggapan responden terhadap masing-masing indikator pada variabel lingkungan kerja guru sebagaimana dipaparkan di atas, selanjutnya akan diuraikan gambaran tanggapan responden terhadap lingkungan kerja guru yang merupakan akumulasi dari kedelapan indikator sebagai Gambar 4.2 berikut.



Sumber : Hasil Analisis Peneliti (2021)

Gambar 4.2. Diagram Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja

Diagram diatas menunjukkan bahwa responden (67,4%) menyatakan bahwa suasana tempat kerja guru baik secara fisik maupun non fisik yang mendorong guru untuk berinteraksi satu sama lain, sehingga dapat menunjang proses pembelajaran sudah cukup baik.

4.1.2 Pengujian Persyaratan Analisis Uji Normalitas

Normalitas merupakan syarat yang sangat penting pada pengujian statistik parametrik. Apabila data pengamatan tidak berdistribusi normal, maka analisis parametrik tidak bisa digunakan, karena statistik uji dalam analisis parametrik diturunkan dari distribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas data dan dengan menggunakan *software SPSS versi 21.0* diperoleh hasil pengujian sebagaimana Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Lingkungan Kerja	Kinerja Guru
--	------------------	--------------

N		32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.03	43.00
	Std.	6.851	7.353
	Deviation		
Most Extreme	Absolute	.119	.127
Differences	Positive	.094	.127
	Negative	-.119	-.085
Test Statistic		.119	.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

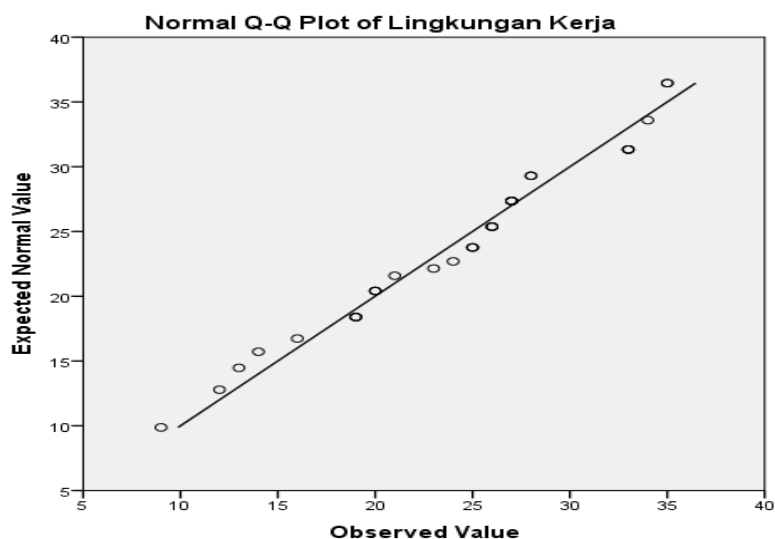
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

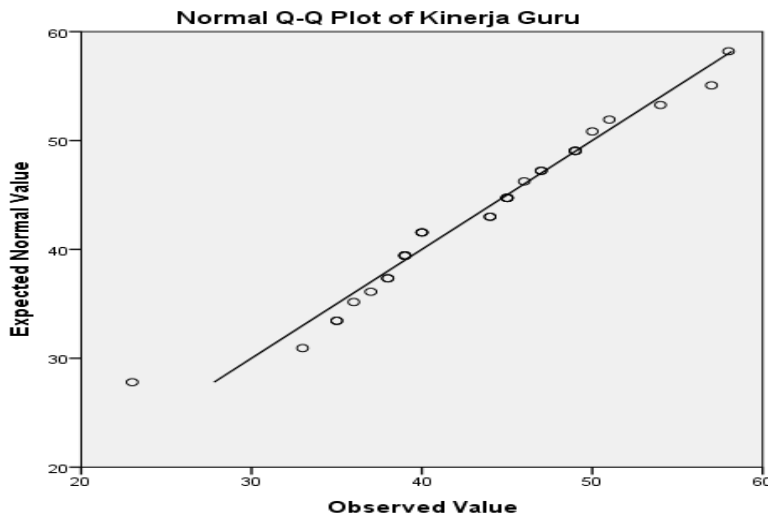
Sumber : Hasil Analisis Peneliti (2021)

Hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pada kolom nilai *Kolmogorov-Smirnov* dengan probabilitas 0,200 (*Asymp. Sig. (2-tailed)*). Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau $p > 0,05$ pada uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Oleh karena nilai $p > 0,05$, maka diketahui bahwa data variabel Kinerja guru (Y) dan Lingkungan kerja (X) yang berasal dari 32 responden adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas. Adapun gambar garis normal dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Sumber : Hasil Analisis Peneliti (2021)

Gambar 4.3. Grafik Normalitas Variabel Lingkungan Kerja (X)



Sumber : Hasil Analisis Peneliti (2021)

Gambar 4.4. Grafik Normalitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Hasil uji normalitas dengan Normal Q-Q Plot untuk variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y), didasarkan pada garis lurus yang melintang dari pojok kiri bawah ke kanan atas, sehingga membentuk arah diagonal yang disebut sebagai garis acuan normalitas. Data yang diwakili dengan titik-titik akan tersebar

di sekitar garis acuan normalitas apabila distribusi datanya memang normal. Pada Gambar 4.3. dan 4.4 menunjukkan bahwa data tersebar di sekitar garis acuan normalitas. Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian dengan normal Q-Q Plot, terbukti bahwa data variabel penelitian berdistribusi normal.

4.2 Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk menguji apakah variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato, dilakukan melalui model regresi sebagaimana yang ditampilkan pada beberapa Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4.Variable Entered/ Removed

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Sumber : Hasil Analisis Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa pada model 1: seluruh variabel penelitian dimasukkan dalam regresi model. Sedangkan hasil *Model Summarry* penelitian ditunjukkan pada Tabel 4.9. di bawah ini.

Tabel 4.5. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	.420	.401	5.692	1.756

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Analisis Peneliti (2021)

Data pada Tabel 4.5 *Model Summary* di atas nampak model 1 adanya nilai Adjusted R Square= 0,401, menunjukkan bahwa 0,401 atau 40,1 persen variasi kinerja guru dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, dapat dikatakan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja guru dan sisanya oleh sebab-sebab lain. Pengaruh faktor-faktor lain yang tidak diamati oleh peneliti adalah sebesar $(100\% - 40,1\%) = 59,9\%$. Pengaruh tersebut merupakan pengaruh faktor lain diluar variabel lingkungan kerja.

Berdasarkan regresi model, maka diperoleh koefisien regresi dan uji signifikansi terhadap variabel penelitian sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.6. berikut ini.

Tabel 4.6. Koefisien Regresi dan Uji Signifikansi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.285	3.725		7.057
	Lingkungan Kerja	.696	.149	.648	4.661
					.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Analisis Peneliti (2020)

Pada Tabel 4.6 dapat dilihat dengan db (derajat bebas) = $N - k$, N = Jumlah sampel ($N=32$) dan K = Jumlah variabel ($K=2$) sehingga $db = 32 - 2 = 30$. t_{tabel} ($db = 2$ taraf kepercayaan 95% ($\alpha / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$)) = 2,04. Tabel 4.6 menunjukkan bahwa t_{hitung} lingkungan kerja = 7,057. Oleh karena $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, atau lingkungan kerja terbukti signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato. Nilai lingkungan kerja: $p < 0,05$; maka H_0 ditolak atau lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato.

Berdasarkan nilai B Constant (parameter koefisien regresi) pada Tabel 4.6, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 26.285 + 0,696X$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan terjadinya hubungan linear antara variabel independen lingkungan kerja (X) dengan variabel dependen kinerja guru (Y). Nilai positif dari masing-masing variabel independen tersebut memperlihatkan pengaruh yang searah. Dalam arti kalau terjadi perubahan variabel X yaitu lingkungan kerja akan diikuti oleh perubahan variabel

kinerja guru (Y) dengan arah yang sama. Jadi apabila lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato. Demikian juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja menurun, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato.

Atas dasar analisis hasil penelitian yang telah dilakukan terbukti bahwa bahwa lingkungan kerja secara individual memberi pengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear memperlihatkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Yumaroh dan Andriani (2017) menegaskan bahwa seorang guru lebih peduli akan lingkungan tempat dia bekerja yang pastinya dalam hal ini pimpinan sekolah merupakan aktor yang ikut bersama-sama melahirkan lingkungan kerja yang baik untuk guru di sekolah. Meningkat atau menurunnya kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal, salah satu faktor eksternal yang ikut mempengaruhi kinerja guru yakni lingkungan kerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik maka secara langsung atau tidak akan meningkatkan kinerja guru.

Sejalan dengan hasil penelitian Nefrida (2016) bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, maka kaitannya dengan hasil penelitian ini dapat dikemukakan bahwa salah satu faktor yang sangat diinginkan oleh para guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka adalah lingkungan kerja yang baik, lingkungan

atau suasana kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik para guru, pimpinan atau pada hasil kerjanya.

Senada dengan penelitian Rahmawati dkk (2013) menghasilkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Dalam kaitan dengan peranan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMPNegeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato

Ruscahyono (2014) mengemukakan bahwa kondisi kantor yang nyaman, sarana pendukung dan peralatan bekerja yang sudah ada dapat dipertahankan agar menimbulkan rasa betah kepada guru dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tempat kerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato yang nyaman menjadikan semangat para guru akan semakin terpelihara didalam bekerjasama, adanya hubungan atau interaksi yang harmonis antar guru akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat guru betah dalam bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja guru akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi guru dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja akan menurun.

Mendasarkan pada uraian di atas maka dapat ditegaskan bahwa peningkatan kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato berkaitan dengan lingkungan kerja. Semakin baik lingkungan kerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato, maka kinerja guru akan semakin baik.

BAB V

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato.

5.2 Saran

Beberapa saran dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Para guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato diharapkan dapat meningkatkan kinerja, sehingga lebih meningkat. Oleh karena itu, para guru hendaknya lebih profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, misalnya menyiapkan RPS/ RPP dan media pembelajaran.
2. Kepada SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato hendaknya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam upaya meningkatkan kinerja guru yang lebih baik.
3. Adanya peningkatan kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato hanya sebagian kecil dari pengaruh lingkungan kerja. Oleh karena itu, masih perlu dilakukan studi lanjutan dari penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat tentang lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex.S.Nitisemito. *Management Personalia. Ghalia Indonesia*. Rineka Cipta, Jakarta. 2000.
- AsrilUmar. “*Pelaksanaan Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan Di MAS YMPI Sei Tualang Raso Kota Tanjung Balai*” *JurnalEdu Riligia* Vol. 1 No. 3Juli-September 2017: 443-451.
- Budi W.Seotjipto. *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*. Amara Books, Yogyakarta. 2002.
- Diah Mustika Wardani dan Sasmiati Herpratiwi. “*Evaluasi Kinerja Guru Sekolah Dasar dalam Pembelajaran Di Kecamatan Natar Kabupaten Lampung Selatan*” *Jurnal Teknologi Informasi Komunikasi Pendidikan* Vol. 2 No. 1 2014: 1-13.
- George R. Terry, *Principles of Management*, R.D. Irwin, 1960; 1968; 1971; 7thedition 1977; 8th Edition with Stephen G. Franklin.
- GouzaliSaydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gahlia Indonesia, Jakarta. 2006.
- HadariNawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Jakarta. 2009.
- HarbaniPasalong. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta,Bandung. 2008.
- HenrySimamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. STIE YKPN, Yogyakarta. 2001.
- HesthiRuscahyono. “*Pengaruh Locus Of Control dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Klaten Dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening*” *Jurnal Aktual* Februari Vol. 1 No.2 2014:55-68.
- <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=458647&val=6121&title>diakses 20 Januari 2018.
- ImroatunSiti dan Sukirman. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo*” *Economic Education Analysis Journal* Vol. 5 No. 1 2015: 181-194.

- Ivancevich, Donnelly and Gibson, J.L. *Management, Principles and Functions*. Fourth Edition, Richard D. Irwin Inc, USA. 2003.
- Keith Davis dan Jhon W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh. Terjemahan Agus Dharma. Erlangga, Jakarta. 2001.
- Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yukl. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Rineka Cipta, Jakarta. 2005.
- Mariawati. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru IPA Di Kabupaten Lombok Timur*” *Jurnal Studi Islam dan Ilmu Pendidikan* Vol. 1 No. 12018: 1-11.
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta. 2005.
- Mukhlisin. *Profesionalisme kinerja guru menyongsong Masa Depan*. <http://teknologipendidikan-uia.blogspot.co.id/2011/>, 2011, diakses 20 Januari 2018.
- Musaneff. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. PT. Gunung Agung, Jakarta. 2006.
- Nyak Amir. “*Analisis Kinerja Guru Pendidikan Jasmani*” *Jurnal Penjaskesrek* Vol. II No. 1 Januari-Juni 2015: 47-56.

Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun 2021									
	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov
Observasi										
Usulan Judul										
Penyusunan Proposal & Bimbingan										
Ujian Proposal										
Pengolahan Data & Bimbingan										
Ujian Skripsi										
Revisi Skripsi										

Lampiran 1. Angket Penelitian

Kpd Yth,

Bpk/Ibu/Sdr/i....

di-

Tempat

Dengan Hormat,

Instrumen yang ada dihadapan bapak dan ibu adalah instrumen dari suatu penelitian akhir Studi Sarjana di Universitas Pohuwato. Instrumen ini diberikan kepada bapak dan ibu sebagai guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato, karena yang menjadi populasi dan sampel dari penelitian ini adalah guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato, untuk itu dimohonkan keikhlasan dan kerjasama dari bapak dan ibu, dengan cara mengisi instrumen ini dengan sebenarnya agar instrumen ini dapat mengungkap permasalahan pokok penelitian.

Jawaban bapak dan ibu, semata-mata menjadi data penelitian, dan identitas bapak dan ibu akan dirahasiakan, sehingga jawaban yang diberikan tidak akan berefek negatif pada pekerjaan dan jabatan dari bapak dan ibu. Atas bantuan dan kesediaan Bapak dan Ibu mengisi instrumen ini, kami sampaikan terima kasih.

Marisa, 2021

Hormat Saya,

Peneliti

ANGKET

Petunjuk pengisian angket:

- ❖ Mohon diisi oleh bapak dan ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan.
- ❖ Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dan dipilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- ❖ Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.

Variabel Lingkungan Kerja (X)

1. Ruangn sekolah tidak membuat saya betah bekerja

A	B	C	D	E
Sangat sering	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah

2. sirkulasi udara di kelas berjalan dengan baik

A	B	C	D	E
Sangat sering	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah

3. Di sekolah saya saat-saat tertentu telah diterapkan pembelajaran tanpa memakai meja dengan kursi, melainkan pembelajarannya dilaksanakan di luar kelas

A	B	C	D	E
Sangat sering	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah

4. ruangan belajar di sekolah memungkinkan untuk diterapkannya pembelajaran Pakem

A	B	C	D	E
Sangat sering	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah

5. Penataan penerangan di sekolah tersedia dengan cukup sehingga dapat menunjang kerja guru

A	B	C	D	E
Sangat sering	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah

6. Posisi pintu dan jendela sekolah tidak mengganggu kegiatan belajar siswa

A	B	C	D	E
Sangat sering	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah

7. jika tidak tersedia fasilitas media pembelajaran di sekolah, maka setiap guru diminta membuat media dari lingkungan sekitar

A	B	C	D	E
Sangat sering	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah

8. tersedia laboratorium tempat praktek siswa

A	B	C	D	E
Sangat sering	Sering	Kadang-kadang	Jarang	Tidak pernah

Kinerja Guru (Y)

1. Saya memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum/ silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik

A	B	C	D	E
Sangat baik	Baik	Kadang-kadang	Jarang	Tidak baik

2. Saya menyusun bahan ajar secara runut, logis, kontekstual dan mutakhir

A	B	C	D	E
Sangat baik	Baik	Kadang-kadang	Jarang	Tidak baik

3. Saya merencanakan kegiatan pembelajaran yang efektif

A	B	C	D	E
Sangat baik	Baik	Kadang-kadang	Jarang	Tidak baik

4. Saya memilih sumber belajar/ media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran

A	B	C	D	E
Sangat baik	Baik	Kadang-kadang	Jarang	Tidak baik

5. Saya menguasai materi pelajaran yang saya ajarkan

A	B	C	D	E
Sangat baik	Baik	Kadang-kadang	Jarang	Tidak baik

6. Saya menerapkan pendekatan/ strategi pembelajaran yang efektif

A	B	C	D	E
Sangat baik	Baik	Kadang-kadang	Jarang	Tidak baik

7. Saya memanfaatkan sumber belajar/ media dalam pembelajaran

A	B	C	D	E
Sangat baik	Baik	Kadang-kadang	Jarang	Tidak baik

8. Saya memicu dan/ atau memelihara keterlibatan siswa dalam pembelajaran

A	B	C	D	E
Sangat baik	Baik	Kadang-kadang	Jarang	Tidak baik

9. Saya menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran

A	B	C	D	E
Sangat baik	Baik	Kadang-kadang	Jarang	Tidak baik

10. Saya mengakhiri pembelajaran dengan efektif

A	B	C	D	E
Sangat baik	Baik	Kadang-kadang	Jarang	Tidak baik

11. merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik

A	B	C	D	E
Sangat baik	Baik	Kadang-kadang	Jarang	Tidak baik

12. Saya menggunakan berbagai strategi dan metode penilaian untuk memantau kemajuan dan hasil belajar peserta didik dalam mencapai kompetensi tertentu sebagaimana yang tertulis dalam RPP

A	B	C	D	E
Sangat baik	Baik	Kadang-kadang	Jarang	Tidak baik

13. Saya memanfaatkan berbagai hasil penilaian untuk memberikan umpan balik bagi peserta didik tentang kemajuan belajarnya dan bahan penyusunan rancangan pembelajaran selanjutnya.

A	B	C	D	E
Sangat baik	Baik	Kadang-kadang	Jarang	Tidak baik

Lampiran 2. Sebaran Data Penelitian

**“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Paguat
Kabupaten Pohuwato”**

Nomor Responden	Lingkungan Kerja (X)	Kinerja Guru (Y)
1	35	57
2	33	45
3	35	58
4	28	54
5	20	46
6	28	40
7	21	45
8	27	51
9	20	38
10	26	49
11	19	47
12	27	45
13	19	33
14	24	39
15	9	38
16	12	23
17	26	47
18	20	44
19	19	45
20	33	50
21	27	35
22	27	36
23	14	40
24	23	44
25	16	39
26	13	35
27	26	39
28	25	37
29	33	49
30	34	49
31	25	39
32	25	40

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X)

No	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Keterangan
1	Item Pernyataan 1	0,915	Valid
2	Item Pernyataan 2	0,791	Valid
3	Item Pernyataan 3	0,788	Valid
4	Item Pernyataan 4	0,827	Valid
5	Item Pernyataan 5	0,775	Valid
6	Item Pernyataan 6	0,877	Valid
7	Item Pernyataan 7	0,518	Valid
8	Item Pernyataan 8	0,440	Valid

Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Guru (Y)

No	Item Pernyataan	Hasil Uji Validitas	Keterangan
1	Item Pernyataan 1	0,828	Valid
2	Item Pernyataan 2	0,881	Valid
3	Item Pernyataan 3	0,505	Valid
4	Item Pernyataan 4	0,850	Valid
5	Item Pernyataan 5	0,738	Valid
6	Item Pernyataan 6	0,981	Valid
7	Item Pernyataan 7	0,587	Valid
8	Item Pernyataan 8	0,778	Valid
9	Item Pernyataan 9	0,769	Valid
10	Item Pernyataan 10	0,627	Valid
11	Item Pernyataan 11	0,861	Valid
12	Item Pernyataan 12	0,869	Valid
13	Item Pernyataan 13	0,664	Valid

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Kinerja guru (Y)	0,813	Reliabel
Lingkungan kerja (X)	0,819	Reliabel

Lampiran 4. Tanggapan Responden

Distribusi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X)

Pernyataan	Skor Pilihan Tanggapan Responden					Total
	5	4	3	2	1	

	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	6	13.3	3	17.8	10	40. 0	5	11.1	8	17.8	3 2	100
Item 2	7	15.6	4	20.0	10	40. 0	2	4.4	9	20.0	3 2	100
Item 3	6	13.3	6	24.4	8	35. 6	5	11.1	7	15.6	3 2	100
Item 4	0	0.0	4	20.0	9	37. 8	17	37.8	2	4.4	3 2	100
Item 5	0	0.0	1	13.3	16	53. 3	14	31.1	1	2.2	3 2	100
Item 6	0	0.0	3	17.8	16	53. 3	13	28.9	0	0.0	3 2	100
Item 7	0	0.0	1	13.3	14	48. 9	16	35.6	1	2.2	3 2	100
Item 8	0	0.0	0	6.7	18	57. 8	16	35.6	0	0.0	3 2	100
Rata-rata %	2	4.7	2	15.5	13	47. 2	12	25.7	3	6.9	3 2	100

Distribusi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru (Y)

Pernyataan	Skor Pilihan Tanggapan Responden										Total	
	5		4		3		2		1			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	0	0.0	14	42.2	15	51.1	3	6.7	0	0.0	32	100
Item 2	1	2.2	12	37.8	15	51.1	4	8.9	0	0.0	32	100
Item 3	0	0.0	22	60.0	9	37.8	1	2.2	0	0.0	32	100
Item 4	0	0.0	14	42.2	15	51.1	3	6.7	0	0.0	32	100
Item 5	2	4.4	10	33.3	15	51.1	5	11.1	0	0.0	32	100
Item 6	4	8.9	2	15.6	10	40.0	14	31.1	2	4.4	32	100
Item 7	3	6.7	6	24.4	19	60.0	4	8.9	0	0.0	32	100
Item 8	1	2.2	6	24.4	15	51.1	10	22.2	0	0.0	32	100
Item 9	0	0.0	12	37.8	16	53.3	4	8.9	0	0.0	32	100
Item 10	0	0.0	5	22.2	19	60.0	8	17.8	0	0.0	32	100
Item 11	0	0.0	13	40.0	17	55.6	2	4.4	0	0.0	32	100
Item 12	1	2.2	11	35.6	17	55.6	3	6.7	0	0.0	32	100
Item 13	4	8.9	2	15.6	11	42.2	14	31.1	1	2.2	32	100
Rata-rata %	1	2.7 3	10	33.1 6	15	50.7 7	6	12.8 3	0	0.5 1	32	100

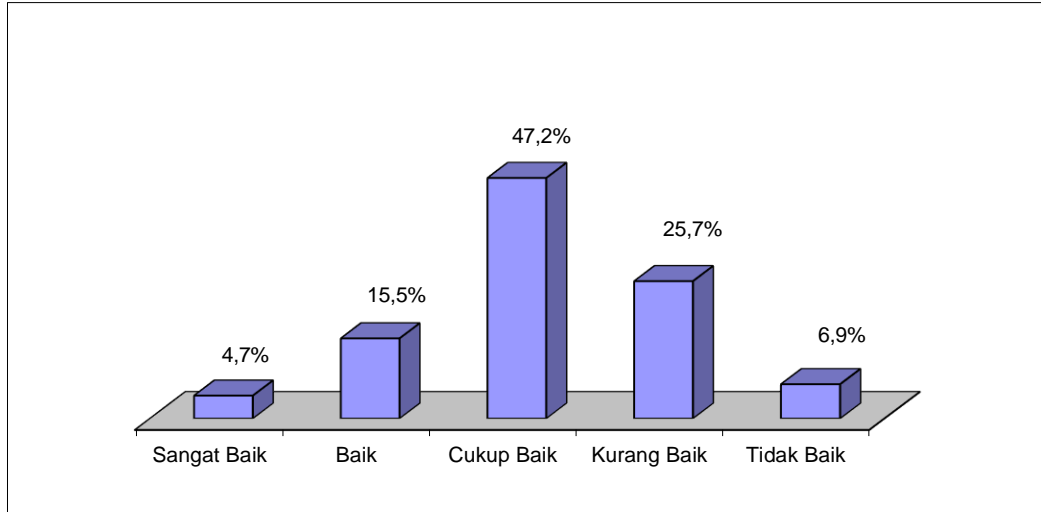


Diagram Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja (X)

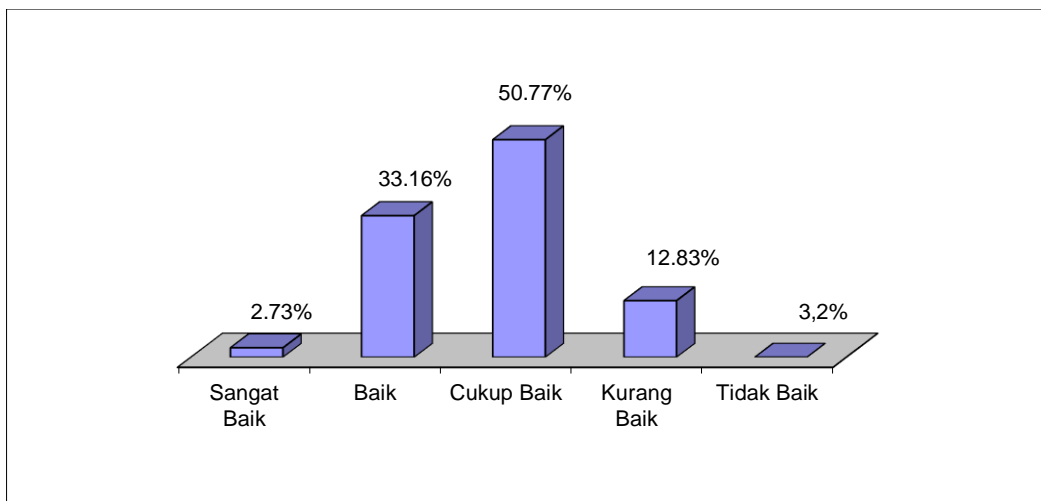


Diagram Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru (Y)

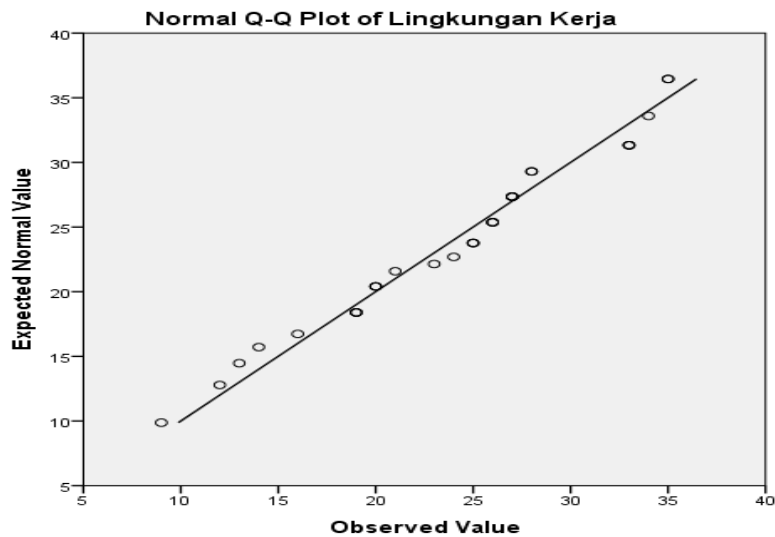
Lampiran 5. Uji Normalitas

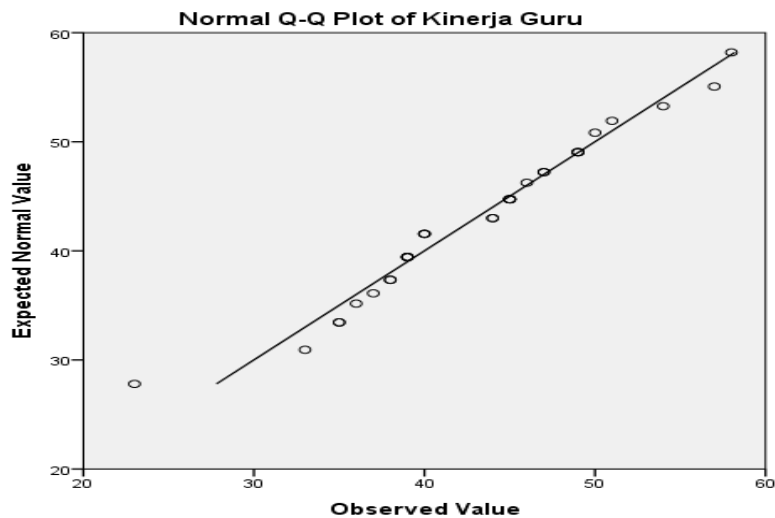
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Kinerja Guru
N		32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24.03	43.00
	Std. Deviation	6.851	7.353
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.127
	Positive	.094	.127
	Negative	-.119	-.085
Test Statistic		.119	.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Grafik Normalitas Variabel Lingkungan Kerja (X)





Grafik Normalitas Variabel Kinerja Guru (Y)

Lampiran 6. Uji Regresi dan Signifikansi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.648 ^a	.420	.401	5.692	1.756

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.285	3.725		7.057	.000
Lingkungan Kerja	.696	.149	.648	4.661	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

z

s



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 829976; E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

No. 19196/PIP/LEMLIT-UNISAN/VIII/2021

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan proposal/skripsi, kepada:

Nama Mahasiswa : Anastasia K Lakodi
NIM : E21.19.262
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : SMPN 1 Paguat
Judul penelitian : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Paguat Kabupaten Pohuwato

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 10 Agustus 2021


Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104



DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN POHUWATO
SEKOLAH MENENGAH PERTAMA
SMP NEGERI 1 PAGUAT

Jl. Siswa No. 45 Kel. SiduanKec. Paguat e-mail smp1paguat@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor: 800/SMP01/PGT/98/XI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala SMP Negeri 1 Paguat, Kabupaten Pohuwato,
menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama	: ANASTASIA K. LAKODI
Nim	: E2119262
Fakultas	: Ekonomi, Universitas Ichsan Gorontalo,
Jurusan	: Manajemen
TTL	: Telaga, Kab. Gorontalo.23 Maret 1998
Alamat	: kelurahan siduan, kec. Paguat, kab. Pohuwato.

Benar-benar telah melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja guru di SMP NEGERI 1 PAGUAT Kabupaten pohuwato.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Paguat, 10 November 2021

Mengetahui

Kepala SMP NEGERI 1 PAGUAT

VONY BULUATL, S.Pd, M.Pd
NIP. 19710719 200501 2 016





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
**UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0943/UNISAN-G/S-BP/XI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : ANASTASIA KAROLINA LAKODI
NIM : E2119262
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMP NEGERI 1 PAGUAT

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 32%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 20 November 2021

Tim Verifikasi,

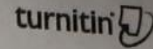


Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



SKRIPSI TURNITIN ANASTASIA K. LAKODI.doc
Nov 19, 2021
8972 words / 56828 characters

SKRIPSI ANASTASIA K. LAKODI.doc

Source Overview

32%

OVERALL SIMILARITY

1	repository.unjkt.ac.id	INTERNET	
2	www.sman56.sch.id	INTERNET	2%
3	docbook.com	INTERNET	2%
4	yeni-failli.blogspot.com	INTERNET	2%
5	adoc.pub	INTERNET	2%
6	staffnew.uny.ac.id	INTERNET	2%
7	media.netli.com	INTERNET	2%
8	123dok.com	INTERNET	1%
9	Sapira Hanifa, Farah Oktafari. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK CENTRAL ASIA Tbk. KANTOR CABANG SUBANG", JURNAL NUSANTARA A.	CROSSREF	1%
10	test-46.123dok.com	INTERNET	1%
11	repository.iainpurwokerto.ac.id	INTERNET	1%
12	www.scribd.com	INTERNET	<1%
13	journal.unesa.ac.id	INTERNET	<1%
14	ejurnal.pps.uns.ac.id	INTERNET	<1%
15	journal.uinsu.ac.id	INTERNET	<1%
16	journalidkdrad.net	INTERNET	<1%
17	www.ejournal.inkafa.ac.id	INTERNET	<1%
18	www.slideshare.net	INTERNET	<1%
19	core.ac.uk	INTERNET	<1%
20	repository.unma.ac.id	INTERNET	<1%
21	feikon.upid.ac.id	INTERNET	<1%
22	repository.unib.ac.id	INTERNET	<1%

34	ejournal2.undip.ac.id	INTERNET	<1%
35	penjaskasrek.stkipgetsempenu.ac.id	INTERNET	<1%
36	id.scribd.com	INTERNET	<1%
37	diglib.unma/hember.ac.id	INTERNET	<1%
38	repository.unmahprk.ac.id	INTERNET	<1%
39	apadoc.com	INTERNET	<1%
40	eprints.unm.ac.id	INTERNET	<1%
41	hansiddamadi.blogspot.com	INTERNET	<1%
42	newroslaputi.blogspot.co.id	INTERNET	<1%
43	soothpacificvbez.blogspot.com	INTERNET	<1%
44	arpusda.semarangkota.go.id	INTERNET	<1%
45	jayasentot.blogspot.com	INTERNET	<1%
46	repository.usd.ac.id	INTERNET	<1%
47	julia-behajer.blogspot.com	INTERNET	<1%
48	diglib.iain-palangkaraya.ac.id	INTERNET	<1%
49	eprints.iain-surakarta.ac.id	INTERNET	<1%
50	ft.alidshare.net	INTERNET	<1%
51	pasca-umi.ac.id	INTERNET	<1%
52	repository.uin-suka.ac.id	INTERNET	<1%
53	repository.unak.ac.id	INTERNET	<1%
54	jurnaljam.ub.ac.id	INTERNET	<1%
55	eprints.uny.ac.id	INTERNET	<1%
56	libraryupm.ac.id	INTERNET	<1%
57	I Luh Mariani, I Made Kartika. "Pengaruh Stres Kerja Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Port Saron Madangan Hotel di Kabupaten Gianyar", Jurnal Manaj...	CHOCUAT	<1%
58	e-jamal.stienoboi-indonesia.ac.id	INTERNET	<1%
59	ijee.utbari.ac.id	INTERNET	<1%
60	internationaljournalpps.wordpress.com	INTERNET	<1%
61	repository.ar-raniry.ac.id	INTERNET	<1%
62	ilmiahilmu.wordpress.com	INTERNET	<1%
63	jurnal.fe.umi.ac.id	INTERNET	<1%

52

24

1

•

•

• 3

•

Keywords:

41%

CURRICULUM VITAE

1. Identitas Pribadi



Nama	: Anastasia Karolina Lakodi
NIM	: E21.19.262
Tempat/Tgl Lahir	: Telaga, 23 Maret 1998
Jenis Kelamin	: Perempuan
Angkatan	: 2019
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia (SDM)
Alamat	: Kel. Siduan, Kec. Paguat Kab. Pohuwato

2. Riwayat Pendidikan

a. Pendidikan Formal

1. Menyelesaikan belajar di SD INPRES SIDUAN pada tahun 2011
2. Kemudian melanjutkan ke jenjang berikutnya di SMP NEGERI 1 PAGUAT pada tahun 2014
3. Selanjutnya menyelesaikan belajar di SMA NEGERI 1 PAGUAT pada tahun 2017
4. Melanjutkan Pendidikan Tinggi di UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO, Mengambil Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi.