

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU PADA MADRASAH IBTIDAIYAH NURUL HUDA  
SEMBUBUK MUARO JAMBI**



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Batanghari**

**OLEH:**

**Nama : Nazilatul Huda  
Nim : 1800861201370  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2022**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing skripsi dan Ketua Jurusan Ekonomi menyatakan bahwa Skripsi sebagai berikut:

NAMA : NAZILATUL HUDA  
NIM : 1800861201370  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MADRASAH IBTIDAIYAH NURUL HUDA SEMBUBUK MUARO JAMBI.

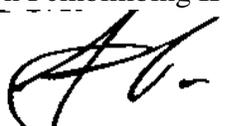
Telah memenuhi persyaratan dan layak diuji pada Ujian Skripsi dengan Komprehensif sesuai prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Dosen Pembimbing 1

  
(Dr. Sudirman, S.E., M.E.I.)

Jambi, 15 Februari 2022

Dosen Pembimbing II

  
(Dr. Ahmad Firdaus, S.E, M.M.)

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Anisah S.E., M.M.)

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nazilatul Huda

NIM : 1800861201370

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dosen Pembimbing : 1. Dr. Sudirman, S.E., M.E.I.

2. Dr. Ahmad Firdaus, S.E., M.M

Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA GURU PADA MADRASAH IBTIDAIYAH  
NURUL HUDA SEMBUBUK MUARO JAMBI.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah hasil karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Manajemen Universitas Batanghari Jambi. Demikian Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 15 Februari 2022  
Yang Membuat Pernyataan



(Nazilatul Huda)

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi  
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Pada:

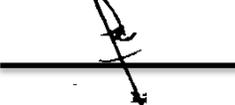
Hari : Kamis

Tanggal : 17 Februari 2022

Jam : 15.00 – 17.00 Wib

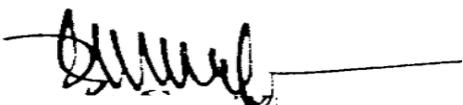
Tempat : Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

### Panitia Penguji

JABATAN	NAMA	TANDA TANGAN
Ketua	: Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si.	
Sekretaris	: Dr. Ahmad Firdaus, S.E., M.M.	
Penguji Utama	: Sakinah AS, S.E., M.M.	
Anggota	: Dr. Sudirman, S.E., M.E.I.	

### Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari

  
Dr. Hj. Arna Suryani, S.E, M.Ak, Ak, CA.

Ketua Program  
Studi Manajemen

  
Anisah, S.E., M.M.

## SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN

*Dengan segala puja dan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Esa dan atas dukungan daroi orang-orang tercinta, akhirnya skripsi ini dapat dirampungkan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, denga rasa bangga dan bahagia saya haturkan rasa syukur dan terimakasih saya kepada :*

- *Allah SWT, karena hanya atas izin dan karunia nya lah maka skripsi ini data dibuat dan selesai pada waktunya. Puji syukur yang tak terhingga pada Tuhan penguasa alam yang mengridhoi dan mengabulkan segala Do'a Alhamdulillah Allah memberikan rakit untuk aku berlabuh di samudera kehidupan, meskipun terkadang terhempas ombak dan diterjang badai, Allah menuntunku menguatkan untukku raih tanah tepi.*
- *Ayahanda tercinta Drs. Ishak Junid dan Ibunda tercinta Hairosani, S.IP. Aku takkan lupa selama pengorbanan dan jerih payah yang engkau berikan untukku agar dapat menggapai cita-cita dan semangat serta do'a yang engkau lantunkan untukku sehingga kudapat raih kesuksesan ini. Asaku kelak dapat membahagiakan kalian sampai akhir hayat. do'akan aku ayah do'akan aku ibu. Sekali lagi terimakasih kupersembahkan kepada ayah dan ibu walau aku tau ini tak sebanding dengan jasa dan perjuangan kalian tak setimpal dengan kesusahan dan pengorbanan kalian namun aku berharap dengan ini mampu menyelipkan senyum kebahagiaan pengobat rasa lelah dan menjadi penyejuk dihati.*

- *Untuk kakakku tersayang Novia Rosa Isriani dan Sri Rizki Ramadhaniah dan adikku tersayang Ratu Khairunnisa terimakasih banyak atas dukungan dan do'a kalian sehingga aku bisa seperti sekarang ini. Semoga kita bisa sama-sama menjadi orang yang sukses dan membanggakan kedua orang tua kita.*
- *Untuk keponakanku tercinta M. Afkar Alrosyadi dan M. Afif Faiq Ramdhani berkat senyum dan tawamu bisa menjadikan moodbooster ku.*
- *Untuk ( Imam, Windi, Mella, Piki, Popi ) dan teman-teman Posko KKN Desa Bakti Mulya Kloter 2. Terimakasih sudah memberi semangat dan support dalam mengerjakan skripsi ini.*

## ***ABSTRACT***

**Nazilatul Huda / 1800861201370 / 2022 / The Effect of the Work Environment on Teacher Performance at Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi / 1<sup>st</sup> Advisor: Dr. Sudirman, S.E, M.E.I / 2<sup>st</sup> Advisor Dr. Ahmad Firdaus, S.E., M.M.**

A work environment consisting of a comfortable working space with adequate lighting and good air ventilation will make the working atmosphere more comfortable. There are many factors influencing the quality of a teacher, both internal and external factors.

Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk has 40 teachers and 181 students in total. Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk is an elementary school under the auspices of the Ministry of Religion (Kamenag) which is located in the middle of a residential area in Sembubuk Village, Muaro Jambi.

The research method used is descriptive and quantitative methods. The data source is Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi then continued with the distribution of Questionnaire Respondents from Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk. To answer the objective of one objective, a descriptive test methodology was used with a scale range, the t-test was used to test the significance of the effect between the independent variable X (environment) on dependent variable Y (employee performance).

Partially, the hypothesis used in this test. In the assessment of the Non-Physical Environment also has a very good rating with an average score of 174.2. In the dimension of the non-physical environment, the highest assessment score is the relationship indicator between teachers and employees with a score of 200, while the physical environment has the highest assessment score on the work equipment indicator with a score of 186.

While the effect of the work environment on teacher performance at Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi based on a partial statistical test and linear regression test, the value on the linear test is  $Y = 1.507 + 0.492 X$ , stating that the environmental regression coefficient has a positive direction on performance so that the value of tcount greater than t table  $2,937 > 2,024$ .

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya kepada peneliti sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan baik, yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk**”

Untuk kedua orangtuaku Ayahanda Tercinta Drs. Ishak Junid dan Ibunda Tercinta Hairosani, S.IP beserta saudara-saudara saya dan seluruh keluarga yang telah membesarkan dengan penuh cinta, dan kasih sayang, memberikan doa, motivasi, semangat, dukungan, dan berjuang baik dari segi moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat dengan waktunya.

Skripsi ini untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini diantaranya kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E, M.Ak, Ak, CA. sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

2. Ibu Anisah SE, M.M. selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
3. Bapak Dr. Sudirman, S.E., M.E.I. selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Ahmad Firdaus, S.E, M.M. selaku pembimbing II yang telah senantiasa memberikan, bimbingan, arahan dan bantuan yang tulus serta penuh kesabaran dalam menyelesaikan penyelesaian skripsi ini.
4. Tim penguji yang memberikan masukan dan saran demi perbaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen, khususnya dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu kepada peneliti selama perkuliahan.
6. Teman-teman Se-almamater angkatan 2018 yang telah memberikan dorongan dan motivasi kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

Jambi, Maret 2022



(Nāzilātul Hūdā)

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Rumusan Masalah.....	9
1.4. Tujuan Penelitian .....	9
1.5. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1. Tinjauan Pustaka.....	11
2.1.1. Landasan Teori.....	11
2.1.1.1. Manajemen .....	11
2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1.3. Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.1.4. Lingkungan Kerja.....	14
2.1.1.5. Kinerja .....	16
2.1.1.6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.1.1.7. Penilaian Kinerja .....	21
2.1.1.8. Indikator Kinerja .....	23
2.1.2. Kerangka Pemikiran.....	25
2.1.3. Hipotesis .....	26

2.2. Metode Penelitian .....	26
2.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan .....	26
2.2.2. Jenis dan Sumber Data.....	27
2.2.3. Metode Pengumpulan Data.....	29
2.2.5. Metode Analisis .....	30
2.3. Alat Analisis.....	32
2.4. Oprasional Variabel .....	34
<b>BAB III GAMBARAN UMUM MADRASAH IBYIDAIYAH NURUL HUDA SEMUBUK.....</b>	<b>36</b>
3.1. Sejarah Umum Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk .....	36
3.2. Visi Dan Misi .....	39
3.3. Struktur Organisasi .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	41
4.1.1. karakteristik responden.....	41
4.1.1.1. karakteristik responden .....	41
4.1.1.2. karakteristik responden menurut jenis kelamin .....	42
4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	4
4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
4.1.2. Lingkungan Kerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi .....	44
4.1.3. Kinerja Pegawai pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk.....	48
4.1.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi .....	53
4.2. Analisis dan Pembahasan.....	55
4.2.1. Analisis Lingkungan Kerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi .....	55
4.2.2. Analisis Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk .....	56

4.2.3. Analisis penganruh Lingkungan Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi.....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>59</b>
5.1. Kesimpulan .....	59
5.2. Saran-saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Rincian Jumlah Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi 2016-2020.....	5
Tabel 1.2 Lingkungan Kerja Fisik Pada Pegawai Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi, Tahun 2016-2020.....	6
Tabel 1.3 Jumlah kelulusan siswa/siswi pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Tahun 2016-2020 .....	7
Tabel 1.4. Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Pegawai Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi, Tahun 2020 .....	8
Tabel 2.1. Kuisioner Responden Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk .....	28
Tabel 2.2. Oprasioal Variabel Indikator Dan Sub Indikator Kinerja Pegawai .....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Umur .....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja.....	43
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Tabel 4.5 Tanggapan responden terhadap Dimensi Lingkungan Fisik.....	44
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tehadap Lingkungan Kerja Non Fisik .....	45
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja .....	46
Tabel 4.8 Rekap Jawaban Dimensi Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kualitas Kerja.....	48
Tabel 4.10 Tabel responden terhadap Dimensi Ketepatan Waktu .....	48
Tabel 4.11 Tabel responden terhadap Dimensi Inisiatif .....	49
Tabel 4.12 Tabel responden terhadap Dimensi Kemampuan .....	50
Tabel 4.13 Tabel responden terhadap Dimensi Komunikasi .....	51
Tabel 4.14 Rekap Tanggapan responden terhadap 10 item Pertanyaan Kinerja.....	51
Tabel 4.15 Rekap Jawaban Dimensi Kinerja .....	52

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian .....	25
Gambar 3.1 Struktur Organisasi.....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Nomor : 375 Tahun 2021 Tentang Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studin Manajemen Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari .....	63
Lampiran 2 Data Sekolah Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi .....	63
Lampiran 3 Lembaran Asistensi Laporan Skripsi .....	63
Lampiran 4 Foto-foto Dokumentasi di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi.....	63
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian .....	63
Lampiran 6 Tabel Tabulasi Variabel X dan Y .....	68
Lampiran 7 Tabel Hasil MSI .....	71
Lampiran 8 Hasil SPSS .....	73
Lampiran 9 Tabel t .....	74

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam sebuah organisasi. SDM perlu dikelola sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2015:2) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM harus dilakukan dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Hasibuan (2016:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, peorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberi balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Anwar Prabu Mangkunegara).

Pengelolaan SDM bertujuan untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki oleh semua pegawai atau karyawan yang berkerja di suatu organisasi. Agar mencapai

kinerja terbaik yang dimiliki oleh pegawai diperlukan perhatian khusus terhadap segala faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah faktor lingkungan dan motivasi. Menurut Mathis dan Jackson (2006:113). faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (bakat, minat, kepribadian), usaha (motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas), dan dukungan organisasi (pelatihan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen, rekan kerja)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain (Sunyoto,2013:43). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai tidak terlepas dari berbagai motif (daya dorong) dan sikap yang mendorong seorang pegawai melakukan serangkaian kegiatan. Sikap yang mendasari pihak-pihak yang menerima hasil pekerjaan akan merasa puas dan mempunyai kesan yang baik terhadap pegawai yang bersangkutan.

Lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi ruangan kerja yang nyaman dengan penerangan yang cukup serta ventilasi udara yang baik akan menyebabkan suasana kerja menjadi lebih nyaman. Selain itu lingkungan kerja juga erat kaitannya dengan suasana komunikasi diantara sesama rekan kerja yang saling menghargai akan dapat membuat lingkungan menjadi lebih kondusif untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012:9). Kinerja merupakan hal terpenting yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia pimpinan yang sukses harus memiliki kemampuan meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas dengan harapan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan sehingga berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja. Oleh sebab itu diperlukan pembinaan dan pengembangan mengenai kinerja karyawan secara efektif demi terciptanya kelancaran suatu proses kegiatan dalam suatu organisasi yang akan datang.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan, di dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan penuh tanggung jawab, dan pada akhirnya dapat memperoleh hasil yang maksimal. Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi. Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan tinggi.

Sardiman (2011:125) mengemukakan bahwa guru merupakan salah satu komponen manusiawi yang berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan dalam proses belajar mengajar. Sedangkan Mulyasa (2012:5) menjelaskan bahwa guru adalah komponen yang

mempunyai pengaruh paling besar terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung dengan adanya guru yang profesional dan berkualitas.

Kualitas seorang guru banyak faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang terjadi di sekolah dapat menunjang proses pembelajaran, yang meliputi kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, keberadaan ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontras ruang, penerangan, posisi pintu dan jendela, penempatan

Dalam dunia kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan oleh Sutrisno (2014:118) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Madrasah merupakan sebuah lembaga pendidikan dengan unsur penting yaitu sumber daya manusia. Madrasah Ibtidaiyah merupakan jenjang pendidikan formal paling dasar di Indonesia, setara dengan sekolah dasar (SD). Pengelolaannya dibawah naungan Kementrian Agama (Kemenag). Salah satu komponen penting yang harus diperhatikan dalam sebuah sekolah adalah guru. Guru adalah sosok yang

berhadapan langsung dengan siswa untuk mentransformasikan ilmu pengetahuan dan teknologi, sekaligus mendidik anak- anak seluruh pelosok negeri dengan nilai-nilai konstruktif (Janawi, 2012: hal.10).

Dalam kaitan ini, masalah tentang faktor lingkungan kerja dan. Berkaitan dengan lingkungan kerja, setelah melakukan wawancara ke beberapa guru, mereka mengeluhkan tentang kondisi ruang kerja yang dirasa cukup sempit di mana letak meja antar guru terlalu berdekatan sehingga ruang gerak menjadi terbatas, dan tak ada ruang untuk privasi di karenakan tak ada penghalang antar meja guru. Banyaknya jumlah guru dalam satu ruangan juga menyebabkan kegaduhan dan suara berisik sehingga menyebabkan beberapa guru kurang merasa nyaman di tempat kerja. Adapun penjabaran tabel populasi jumlah guru, lingkungan kerja dan Jumlah kelulusan siswa/siswi pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk terdapat pada halaman 6 sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi 2016-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Guru</b>	<b>Perkembangan %</b>
2016	30	-
2017	32	6,67
2018	35	9,38
2019	35	0
2020	40	14,28

Sumber: Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk, 2021.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa perkembangan Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk dari tahun 2016 yaitu berjumlah 30 orang Guru, pada tahun 2017 terjadi peningkatan menjadi 32 Guru yaitu naik 5%, dan terjadi peningkatan pada tahun 2018 dan 2019 dengan jumlah 35 Guru dan meningkat di tahun 2020 menjadi 40 Guru.

**Tabel 1.2**  
**Lingkungan Kerja Fisik Pada Pegawai Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi, Tahun 2016-2020**

No	Lingkungan Kerja	Jumlah (Unit)				
		2016	2017	2018	2019	2020
1.	Peralatan					
	- Computer	-	1	1	1	1
	- Kipas Angin	2	2	2	2	3
2.	Sirkulasi Udara					
	- Pentilasi	20	20	20	20	20
3.	Penerangan					
	- Lampu	20	20	20	20	20
4.	Tata Ruang					
	- Ruang Kepsek	1	1	1	1	1
	- Ruang Guru	1	1	1	1	1
	- Ruang TU	1	1	1	1	1
	- Ruang UKS	1	1	1	1	1
	- Ruang Kelas	6	6	6	6	6
	- Perpustakaan	1	1	1	1	1
	- WC	2	2	2	2	2
	<b>Rata-rata</b>	<b>55</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>57</b>

Sumber: Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk, 2021.

Berdasarkan tabel 1.2. terlihat bahwa kondisi fisik lingkungan kerja pada guru MI Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi, jumlah rata-rata unit pada tahun 2016 sampai 2020 sebanyak 57% persen rata-rata dalam 5 tahun terakhir. Akan tetapi masih kurang berfungsi dengan baik seperti pada peralatan computer dan kipas angin masih kurang memadai untuk memenuhi semua ruang yang memerlukan peralatan seperti computer dan kipas angin. hal-hal tersebut dapat menimbulkan kekurangan kenyamanan bagi guru dalam menjalankan pekerjaan dan berpengaruh terhadap kinerja guru.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah kelulusan siswa/siswi pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Tahun 2016-2020**

Tahun	Jumlah Siswa/Siswa Kelas VI (Orang)	Tingkat Kelulusan Siswa/siswi		Presentase Lulus %
		Lulus	Tidak Lulus	
2016	17	17	-	100
2017	17	17	-	100
2018	20	20	-	100
2019	22	22	-	100
2020	25	25	-	100

Sumber: Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk, 2021.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas diketahui bahwa tingkat kelulusan pada MI Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi sangat baik dengan tingkat kelulusan 100% setiap tahunnya ini menunjukkan bahwa kinerja guru pada MI Nurul Huda Sembubuk sangat baik dalam mendidik dan mengarahkan siswa/siswi untuk mampu mempelajari

pelajaran yang telah diberikan oleh para tenaga kerja guru dalam mendidik dan memberikan ilmu agar siswa/siswi dapat menjadi murid yang berprestasi dan terdidik.

**Tabel 1.4**  
**Lingkungan Kerja Non Fisik Pada Pegawai Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi, Tahun 2020**

No	Uraian	Jumlah
1	Guru	40
2	Siswa/I	173

Sumber : Data Primer 2021

Bedasarkan 1.4 maka lingkungan Non Fisik Pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk guru yang sebagai rekan kerja berjumlah 40 orang dan siswa/siswi berjumlah 173 orang pada tahun 2020.

Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk memiliki guru yang berjumlah 40 orang dan keseluruhan siswa berjumlah 181 orang siswa. Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk merupakan sekolah dasar yang dalam naungan kementerian agama (Kamenag) yang terletak di tengah-tengah pemukiman warga di Desa Sembubuk Muaro Jambi dibangun pada tahun 1976.

Bedasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi“**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Bedasarkan keterangan diatas maka penulis mengidentifikasi beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain;

1. Jumlah Fasilitas selama 5 tahun terakhir tidak ada peningkatan?
2. Jumlah guru selama 5 tahun terakhir cenderung meningkat namun tidak sebanding dengan peralatan fasilitas?

## **1.3. Rumusan Masalah**

Bedasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja fisik dan non fisik dan Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan fisik dan non fisik Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Akademis**

1. untuk memberikan kontribusi pemikiran pada pihak pegawai Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi Khususnya Mengenai Lingkungan kerja dan kinerja.
2. untuk mengembangkan khazanah terutama bidang ilmu pengetahuan sumber daya manusia yang menyangkut lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

#### **b. Manfaat Praktis**

1. dapat menambah wawasan bagi penulis mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dibidang lingkungan dan kinerja.
2. sebagai dasar perkembangan bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian berkaitan dengan masalah yang sama

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

#### **2.1. Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1. Landasan Teori**

###### **2.1.1.1. Manajemen**

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. (Hasibuan, 2017).

Manajemen juga telah dikenal luas sebagai “seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Pengertian manajemen dapat lebih luas daripada ini, tetapi definisi di atas memberikan kenyataan bahwa kita terutama mengelola sumber daya manusia, bukan sumber daya material atau keuangan (Handoko, 2012: hal.3).

Secara keseluruhan menentukan pelaksanaan berbagai kegiatan, kebijakan, dan rencana yang bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan guna meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi secara etis dan bertanggung jawab secara sosial (Hariandja, 2007: hal.3).

Secara etimologis, manajemen berasal dari dari bahasa prancis kuno management, yang berarti “seni melaksanakan dan mengatur”. Manajemen

didefinisikan sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa manajer bertanggung jawab untuk mengelola dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. (Suparlan, 2013: hal.41).

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha anggota organisasi dan sumber daya manusia organisasi yang telah ditetapkan (Handoko, 2012).

#### **2.1.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. (Hamali A.Y, 2016)

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber dayamanusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2016).

Manajemen sumber daya manusia adalah Suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip: Sumber daya manusia adalah asset paling berharga yang penting dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

(Sedarmayanti,2017).Sementara itu menurut Suwatno (2011) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia, merupakan suatu pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan perencanaan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Prabu (2013).

Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia didaa organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagai mana yang diinginkan oleh organisasi Sulistiyani (2018:16).

Berdasarkan keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan manajemen adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok lainnya.

### **2.1.1.3. Sumber daya manusia**

Menurut Sumarsono (2014) Sumber Daya Manusia merupakan suatu usaha kerja atau jasa yang memang diberikan dengan tujuan dalam melakukan proses produksi. Dengan kata lain Sumber Daya Manusia

adalah kualitas usaha yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu guna menghasilkan jasa atau barang

Menurut pendapat dari Sonny Sumarsono (2003), sumber daya manusia (SDM) merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain, SDM menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa.

Pengertian kedua, SDM berkaitan dengan manusia yang bisa bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja bisa diartikan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis.

Menurut pendapat dari Hasibuan, (2002) sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### **2.1.1.4.Lingkungan Kerja**

Menurut Barnawi & Arifin (2017:54) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai faktor situasional yang memiliki pengaruh dengan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harus memerhatikan dua hal

yang meliputi: guru itu sendiri, serta hubungan yang baik antara guru dengan orang tua dan guru dengan masyarakat sekitarnya

Menurut Moenir (2007:119), fungsi utama lingkungan kerja yaitu; mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghematwaktu, meningkatkan produktivitas, Kualitas produk yang lebih baik atau terjamin, ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin, lebih mudah atau sederhana dalam gerak para pelakunya, menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan, menimbulkan perasaan puas pada orang-orang yang berkepentingan.

Menurut Kasmir (2008:173) manfaat yang diperoleh dari lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah :

1. Meningkatnya produktivitas karna menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar.

Indikator untuk menilai lingkungan kerja terbagi menjadi 2 menurut Akhyari (2002:17) yaitu:

1. Lingkungan fisik, Meliputi; peralatan kerja, sirkulasi udara, penerangan, tingkat kebisingan, tata ruang kerja.

2. Lingkungan non fisik, meliputi: kebutuhan karyawan, nama kelompok kerja, peran dan sikap karyawan, hubungan dengan rekan kerja hubungan dengan atasan

#### **2.1.1.5. Kinerja**

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002:15)

Memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut: "*performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Gibson, dkk (2003: 355)

*Job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.

Menurut Hasibuan Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan

Ilyas (1999: 99)

Kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Payaman Simanjuntak (2005:1)

Mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Veizal Rivai (2004 : 309)

Kinerja ialah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap pekerja sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Moch. As'ad (1989:48)

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang (Karyawan/pegawai) didalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut Henry Simamorang Kinerja merupakan tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2012:15) ada dua mempengaruhi kinerja, yaitu:

##### **1. Faktor Internal**

Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan oleh orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

##### **2. Faktor Eksternal**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:52)

Menurut Whitake dalam Mustopadijaya (2000:5) bahwa pengukuran kinerja adalah suatu alat manajemen yang digunakan untuk menilai

pencapaian tujuan dan sasaran dan pengukuran kinerja tidak dimaksudkan untuk berperan sebagai mekanisme memberikan penghargaan/hukuman akan tetapi berperan sebagai alat manajemen guna memperbaiki organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, antara lain:

1. Kemampuan kerja

Kemampuan atau kapasitas pada dasarnya telah terintegrasi berbagai variabel-variabel didalamnya, seperti keahlian, keterampilan, intelegensi. Unsur-unsur tersebut juga mencerminkan tingkat pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai kapasitas pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2004:67) juga menyatakan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-harinya, ia akan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu penempatan pegawai harus sesuai dengan tingkat pendidikan, tingkat keahlian/pengalamannya dan harus sesuai dengan tingkat keterampilannya. Selain itu kemampuan pegawai akan mudah mencapai tingkat kinerja yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi

Kemampuan kerja dari individu sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi kerja merupakan fokus dari aktivitas sumber daya manusia yang dikerjakan oleh individu sumber daya manusia yang memiliki

kemampuan yang handal dalam dinamika kerja yang kompleks dan penuh dengan persaingan untuk menunjukkan kemampuan yang unggul dan menguntungkan yang tercermin kemampuan individu sumber daya manusia yang memiliki jenjang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan teknologi dalam mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia.

## 2. Insentif

Istilah insentif kadang-kadang disebut tambahan penghasilan atau upah berupa bonus bagi setiap pegawai/karyawan yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan produktifitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi, untuk tetap berada dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2010:118) mengartikan bahwa merupakan tambahan balas jasa, yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi kerja standar.

Tujuan memberikan insentif pada hakekatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan memberikan perangsang financial melebihi upah dan gaji pokok pegawai. insentif merupakan upaya untuk mengaitkan imbalan yang nyata yang diberikan kepada karyawan untuk kinerja yang melampaui harapannya.

### **3. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana menyenangkan, memberi rasa ketenangan, keindahan, kenyamanan, penyegaran dan hal-hal lainnya yang memberi nilai tersendiri bagi pegawai. disisi lain, lingkungan kerja dapat dari keharmonisan kerja, bentuk fisik ruang kerja yang tersedia, keharmonisan diantara sejawat, didukung oleh ketersediaan alat dan perlengkapan. Adanya rasa ketenangan dan jaminan keamanan dalam menjalani tugas.

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi dan suasana untuk memperoleh ketenangan, kenyamanan, keindahan dan rasa hiburan untuk menjalani aktivitas. Dimana lingkungan kerja yang dimaksud adalah tersedia interior ruang kerja yang memberikan kenyamanan, keharmonisan antar pegawai, suasana kerja yang tercipta secara terpadu dan adanya jaminan keamanan atas keselamatan kerja lingkungan kerja penting diperhatikan.

#### **2.1.1.7. Penilaian Kinerja**

Menurut Kaswan (2012:287) ada 6 kinerja utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu:

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil aktivitas mendekati kesempurnaan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi yang dikehendaki oleh aktivitas suatu usaha.

## 2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

## 3. Ketepatan Waktu

Seberapa jauh atau tidak sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

## 4. Efektivitas Biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi misalnya, moters, teknologi, bahan di maksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing masing unit atau contoh penggunaan sumber daya.

## 5. Kebutuhan Untuk Supervise

fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawas Seberapa jauh dan baik seseorang karyawan dapat melaksanakan atau memerlukan intervensi

pengawas atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (goodwill) dan kerja sama antara sesama karyawan dan bawahan yang ada di tempat kerja.

#### **2.1.1.8. Indikator Kinerja**

Sedarmayanti (2009:51) menyebutkan ada 6 indikator untuk mengukur kinerja seseorang yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas Kerja
5. Kemandirian
6. Komitmen Kerja

Faktor sistem yang menjadi kendala kinerja menurut Kaswan (2012:190) antara lain:

1. Koordinasi aktivitas Kinerja yang kurang baik antara pekerja.
2. Informasi atau intruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan.
3. Bahan berkualitas rendah
4. Kurangnya peralatan yang diperlukan.

5. Ketidakmampuan memperoleh bahan mentah, suku cadang atau persediaan.
6. Sumber daya keuangan yang kurang memadai.
7. Supervisi yang lemah.
8. Tidak ada kerja sama antara pekerja dan hubungan yang kurang baik antara karyawan.
9. Pelatihan yang kurang memadai.
10. Kurangnya waktu untuk menghasilkan yang diperlukan.
11. Lingkungan kerja yang kurang baik.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak efektif menurut Sedarmayanti (2009:52) yaitu:

1. Selama bekerja
  - Keterlambatan
  - Kehadiran
  - Pelatihan
  - Penurunan produktivitas
  - Perombakan rencana/jadwal
  - Peningkatan tanggung jawab kepengawasan
  - Kekeliruan atau ketidak efisienan
2. Di luar pekerjaan, meliputi :
  - Kehilangan investasi

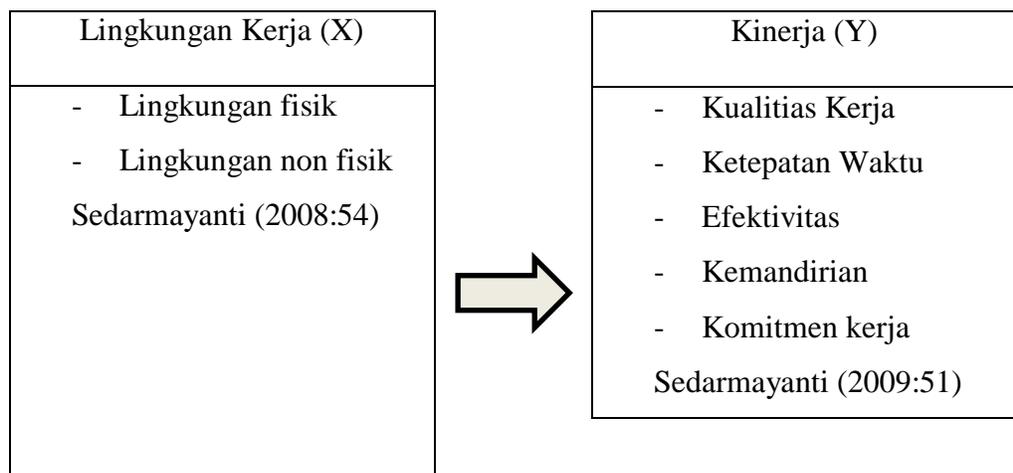
- Semangat
- Rekrutmen
- Seleksi dan penempatan
- Perombakan / rencana jadwal
- Kompensasi sebenarnya

### 2.1.2. Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya yang mempengaruhi kerja pegawai suatu organisasi diantara ya adalah lingkungan fisik dan lingkungan psikologi sedangkan yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian



### **2.1.3. Hipotesis**

Bedasarkan penelitian awal maka dirumuskan hipotesis penelitian:

1. Diduga lingkungan kerja dan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi sudah baik
2. Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi.

## **2.2. Metode Penelitian**

### **2.2.1. Metode Penelitian yang digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Menurut Hidayat (2006:72) penelitian deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menemukan pengetahuan yang seluas-luasnya terhadap objek penelitian pada suatu masa tertentu.

Menurut Sugiyono (2012:7) Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

### 2.2.2. Jenis dan Sumber Data

#### 1. Data primer

Adalah data yang utama yang penelitiannya diperoleh dari responden yang menjadi objek penelitian ini yaitu karyawan. Pengumpulannya dilakukan dengan cara kuisioner dan wawancara pribadi dengan pegawai selaku responden.

#### 2. Data sekunder

Adalah data yang telah diolah oleh pihak-pihak tertentu. Atau data yang diperoleh melalui tulisan dengan seleksi, pelatihan, dan prestasi kerja. Sedangkan kegunaan dari data sekunder ini antara lain sebagai berikut:

- a. Kajian / kerangka dasar dari yang sudah dijelaskan pada bab-bab terdahulu dimana data sekunder diperoleh dari literature, hand out dan internet.
- b. Profit Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi yang menjadi responden penelitian, dimana data sekunder ini bersumber dari dokumen dokumen yang ada pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi sebagai data awal.

Penelitian ini merupakan penelitian survey yaitu pengambilan sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan

data. Penelitian survey ini menggunakan tipe penelitian penjelasan hubungan kausal antara variable melalui pengujian hipotesis.

Penelitian mengenai analisis pengaruh antara Lingkungan dan Kinerja terhadap pegawai Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dimana pendekatan kuantitatif menggunakan angkayang dimulai dari pengumpulan data dan penelitian.

c. Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi
2. Kuisisioner Responden Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk berbentuk (likert skala Likert format lima jawaban) seperti tabel berikut ini:

**Tabel 2.1. Kuisisioner Responden Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk**

Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
Setuju	(S)	Skor 4
Netral	(N)	Skor 3
Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

### **2.2.3. Metode Pengumpulan Data**

#### **1. Observasi**

Observasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan penelitian secara teliti, serta pencatatan secara sistematis. Menurut Arikunto, observasi ialah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan pengamatan dan pencatatan (Gunawan, 2015: hal.143). Hal ini dapat membantu peneliti untuk mengumpulkan data dan mengetahui bagaimana Pengelolaan Rekrutmen dan Penempatan Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi.

#### **2. Wawancara**

Estebert mengatakan bahwa wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga makna dapat dikonstruksi dalam topik tertentu. Jika peneliti ingin melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan peneliti ingin memahami situasi narasumber lebih dalam, maka wawancara akan digunakan sebagai teknik pengumpulan data. (Sugiyono (2007: hal.319)

Stainback percaya bahwa melalui wawancara, peneliti akan menemukan informasi yang lebih mendalam tentang menafsirkan partisipan dan kejadian, yang tidak dapat ditemukan melalui observasi. Dalam penelitian ini peneliti melakukan

wawancara terstruktur dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan tenaga pendidik Madrasah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi.

Sebelum melakukan kegiatan wawancara, peneliti terlebih dahulu membuat pedoman wawancara agar prosesnya tetap fokus dan tidak lepas dari konteks, yang menjadi tujuan utama peneliti yaitu untuk mendeskripsikan rekrutmen dan penempatan guru. Wawancara yang dilakukan bersifat terbuka dan fleksibel, dan pedoman wawancara hanya untuk referensi.

### 3. Dokumentasi

Dokumen adalah catatan peristiwa yang telah terjadi. Dokumen dapat berupa teks, gambar, atau karya monumental seseorang (Sugiyono, 2007: hal.329) Data literatur penelitian adalah.: Historis dan Geografis, Struktur Organisasi, Jumlah tenaga pendidik dan karyawan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi

#### **2.2.4. Metode Analisis**

Untuk Menganalisis permasalahan pertama diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung skala frekuensi skor item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan (Umar, 2013:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan adalah:

Skor terendah : bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi : bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah :  $1 \times 40 = 40$

Skor tertinggi :  $5 \times 40 = 200$

untuk mencari rentang skala digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$\text{Rentang skala} = \frac{n(m-1)}{M}$$

Dimana:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternative jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{40(5-1)}{5}$$

RS = 32

Bedasarkan jumlah rentang skala tersebut diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval sebagai berikut:

40 - 71 = Sangat Tidak Baik / Sangat Rendah

72 - 103 = Tidak Baik / Rendah

104 - 135 = Cukup Baik / Cukup Rendah

136 - 167 = Baik/Tinggi

168 - 200 = Sangat Baik / Sangat Tinggi

### 2.3. Alat Analisis

Untuk menjawab tujuan satu tujuan satu digunakan metodologi uji deskriptif dengan rentang skala. Sedangkan untuk tujuan dua digunakan:

a. Regresi linier sederhana

Analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variable bebas terhadap variable terkait.

Rumus:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

a = Konstantan

b = Koefisien Regresi

X = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

E = eror

## **b. Uji Parsial (Uji t)**

- Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variable bebas X (lingkungan) terhadap variable terikat Y (kinerja karyawan). Secara parsial, hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho Tidak mempunyai pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Ha terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali,2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka Ho diterima dan Ha ditolak

Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka Ho ditolak dan Ha diterima

- a. Jika  $t_{hitung} > T$  tabel artinya Ho diterima terhadap pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
- b. Jika  $t_{hitung} < T$  tabel artinya Ho ditolak tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

## 2.4. Operasional Variabel

**Tabel 2.2. Oprasioal Variabel Indikator Dan Sub Indikator Kinerja Pegawai**

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran
<b>X</b> <b>Lingkungan Kerja</b>	Lingungan suatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Kamsir,2012:13)	1. Lingkungan Fisik.	a. Peralatan Kerja b. sirkulasi Udara c. Penerangan d. Tingkat Kebisingan e. Tata Ruang Kerja	Ordinal
		2. Lingkungan Non Fisik	a. Kebutuhan Karyawan b. Nama Kelompok Kerja c. Peran Dan Sikap Karyawan d. Hubungan Dengan Rekan Karyawan	Ordinal
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	Hasil kerja yang secara kualitas dan	1. kualitas kerja (Quality of	Mutu hasil pekerjaan	Ordinal

	<p>kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Sedarmayanti, 2012:9)</p>	<p>work)  2. Ketepatan Waktu. (Promptness)   3. inisiatif (initiative)   4. Kemampuan   5. Komunikasi (Communication)</p>	<p>Ketelitian   Kemampuan menyelesaikan pekerjaan   Bersikap proaktif mencari berbagai informasi berkaitan masalah ditempat kerja   Latar belakang pendidikan   Pengalaman kerja</p>	
--	--	---	--	--

## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM MADRASAH IBTIDAIYAH NURUL HUDA SEMBUBUK**

#### **3.1. Sejarah Umum Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk**

Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk adalah satu-satunya Madrasah yang menyelenggarakan Pendidikan Dasar 6 tahun agama Islam. Madrasah ini terletak ditengah-tengah pemukiman tepatnya berada di Rt 02/01 desa Sembubuk Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi berdampingan dengan Masjid Baiturrahman. Pemberian nama madrasah ini "Nurul Huda" adalah guru Anangcik, HA. arti Dari Nurul Huda Adalah cahaya petunjuk. Pada tahun 1975 bermusyawarahlah. datuk penghulu/kepala desa M. Zaini, mangku Kasim, Imam Hasanudin, khotib M. Junid Jakfar, bilal Mansur, mudim Ibrahim Saib, Rd. Sitam, serta sekretaris desa Syafri Thoha. Dalam rembuk tersebut membicarakan tentang pendidikan Agama anak-anak didesa Sembubuk ini, mendengar saran, pendapat, dari semua yang hadir maka diambil kesimpulan untuk mendirikan pengajian sore hari bertempat di Masjid untuk anak-anak putra. Sedangkan tenaga pengajar/gurunya disepakati yaitu 3 orang: 1. Anangcik, HA, 2. Abu Bakar Hamid, 3. Ishak Junid, orang tiga inilah diberi amanah untuk mendirikan dan menyelenggarakan pengajian tersebut. Ditahun pertama (1975) kegiatan pengajian sore hari sudah mulai dilaksanakan yang peserta didiknya adalah semua laki-laki, jumlah siswa pada tahun itu  $\pm$  17 orang

dengan tenaga pengajar 3 orang tersebut diatas. Berjalan lebih kurang 6 bulan oleh orang tua murid tadi minta kepada tenaga pengajar supaya tahun depan dibuka lagi untuk yang perempuan, pada tahun 1976 dibuka untuk perempuan dan tenaga pengajarnya ditambah lagi satu orang yaitu An. Ismail, Alhamdulillah siswa perempuannya pun cukup ramai yaitu sebanyak 28 orang, jumlah siswa/inya pada tahun 1976 berjumlah 45 orang. Kemudian pada tahun 1977 jumlah siswa/I makin bertambah, dimana bukan lagi anak-anak didesa Sembubuk yang belajar disini, tetap juga anak dari desa tetanggapun masuk ikut belajar disini, yaitu dari desa Mendalo Laut. Pada tahun 1977 itu jumlah siswa/inya sudah mencapai 93 orang.

Mengingat siswa/inya sudah banyak maka selaku tenaga pengajar mengusulkan kepada datuk penghulu (kepala desa), pegawai syara' kiranya bisa menumpang di SD 60 Sembubuk untuk kegiatan Belajar Mengajar waktunya sore pukul :14.00 s/d 17.00, semua sepakat dan pihak SD pun setuju untuk KBM itu. Kegiatan Belajar Mengajar di SD 60 ini berjalan selama satu tahun yaitu 1978. Melihat perkembangan pendidikan agama di madrasah ini semakin maju, maka pada pertengahan tahun 1978, pemerintah desa mengusulkan ke Kabupaten Batanghari mohon bantuan untuk membangun gedung madrasah sendiri, Alhamdulillah permohonanpun diterima oleh pemerintah kabupaten, maka dibangunlah Madrasah Nurul Huda sembubuk dua lokal pada bulan September 1978 dan Mulai di tempati pada tanggal 1 Februari 1979. Pada

awalnya di Madrasah ini hanya melaksanakan pembelajaran pendidikan agama Islam yaitu: Al-Qur'an Hadits, Fiqh, Akhlak, Tauhid, Tajwid, Bahasa Arab, Sejarah Nabi. Sedangkan tenaga pengajarnya adalah :1. Gr. Anangcik, HA 2. Gr. Ishak Junid,3 Gr. M. Soleh Yakkuf. Pada tahun 1979 itu juga Madrasah ini sudah terdaftar pada Departemen agama kabupaten Batanghari.

Kepala Madrasah dri masa ke masa;

1. 1975-1978 (Gr. Anangcik, HA)
2. 1979-1985 (Gr. A. Rahman)
3. 1986- 1991(Gr. M. Saleh)
4. 1992-1997 (Kms. Ahmad Yasin)
5. 1998-April 2014 (Drs. Ishak Junid)
6. April 2014 - Desember 2014 (Neng Rinayani, S.Pd.)
7. 2015 (Aisar, S.Pd.I.)
8. 2016 (Misnarti, S.Pd.I.)
9. 2017 - Juli 2018 (Mardiana, S.Pd.I.)
10. 1.Agustus 2018- Januari 2022 (Neneng Hasah, S.Pd.I.)

### **3.2. Visi Dan Misi**

#### **A. Visi**

Beriman, Berilmu, Berakhlakul, Terampil Dan Berprestasi

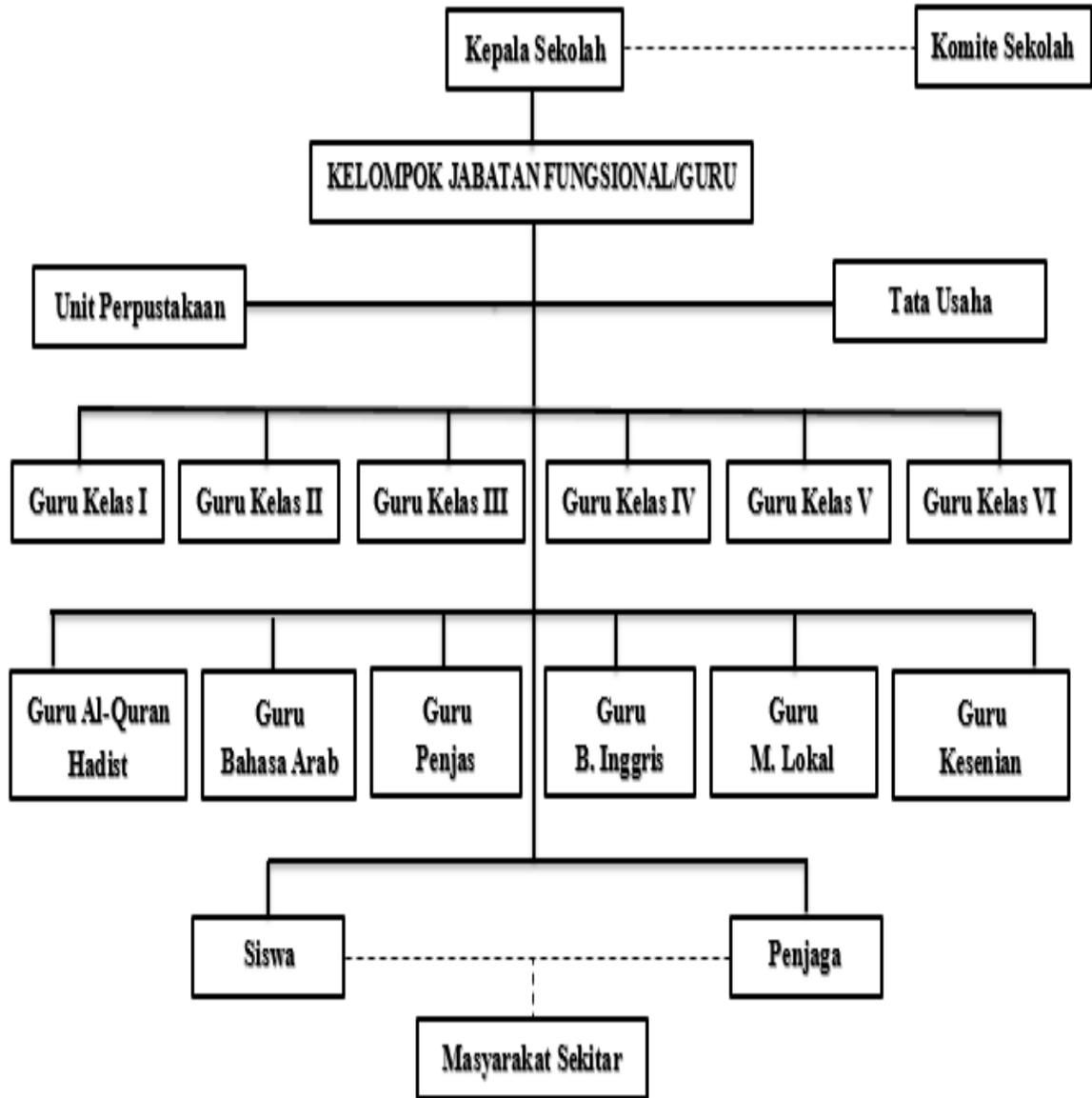
#### **B. Misi**

1. Menanam sendi-sendi ajaran islam dan aqidah.
2. Menanamkan dan membekali siswa dengan ilmu pengetahuan.
3. Menanamkan dan membudayakan siswa/I supaya berakhlak mulia dalam kehidupan sehari-hari.
4. Mengembangkan bakat dan minat siswa/I serta menanamkan sikap percaya diri dan terampil.
5. Mengupayakan siswa/I agar mencapai hasil yang maksimal, serta
6. Unggul dalam prestasi.

#### **C. Tujuan**

1. Terciptanya insan yang beriman dan bertaqwa
2. Terciptanya insan yang berilmu dan berakhlakul
3. Tersampil dan berprestasi, serta
4. Bias shalat dan membaca Al-Quran.

### 3.3. STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 3.1. Struktur Organisasi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada 40 orang responden.

Responden yang dijadikan populasi ini adalah responden yang bekerja pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi. karakteristik responden terdiri dari komposisi usia, jenis kelamin, golongan dan tingkat dan masa kerja.

##### 4.1.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden menurut umur menyebar dari 20 – 50 tahun untuk lebih jelasnya dapat dilihat lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

Umur Responden	Jumlah (orang)	Presentase ( % )
19-24	3	3
25-29	7	7
30-34	5	5
35-38	4	4
39-43	12	12
44-48	9	9
Jumlah	40	40

Sumber Data Primer 2022

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa komposisi usia responden terbanyak pada usia 39 – 43 Tahun dengan jumlah 12 atau sebesar 12 %. usia responden terendah pada usia 19-24 tahun sebanyak 3 % dan usia 30 – 34 atau sebesar 5 %.

#### **4.1.1.2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin dapat dilihat dari pada tabel dibawah ini

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

<b>Jenis kelamin</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
Perempuan	26	26
Laki-laki	14	14

Sumber: data primer (diolah)

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin yang menjadi responden penelitian penelitian ini di dominasi oleh perempuan dengan komposisi yaitu 26 % dan laki-laki 14%.

#### **4.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada tabel 4.3. sebagai berikut.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja**

Lama bekerja (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1-2	6	6
3-5	8	8
6-10	12	12
>10	14	14
Jumlah	40	40

Sumber data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden paling lama bekerja terbanyak adalah >10 Tahun dengan jumlah 14 orang atau 14%, 6-10 tahun dengan jumlah 12 orang atau 12%. 3-5 Tahun dengan jumlah 8 orang atau 8%, 1-2 tahun 6 orang atau sebesar 6%.

#### 4.1.1.4. Karakteristik Responden Bedasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik Responden Bedasarkan Tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4. sebagai berikut.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Bedasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
SMA	11	11
D3	4	4
S1	25	25
Jumlah	40	40

Sumber: data primer ( diolah )

Untuk mengidentifikasi tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk, maka penulis

akan menyatakan hasil jawaban dari kuisioner yang disebarkan pada responden.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap lingkungan, maka dapat dilihat berdasarkan hasil jawaban dibawah ini :

#### 4.1.2.Lingkungan Kerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda

##### Sembubuk Muaro Jambi

Hasil analisis deskriptif data variable lingkungan sebagai salah satu variable yang diukur melalui analisis deskriptif dengan skala likert yang dilihat dari lingkungan fisik.

##### a. Lingkungan Fisik

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan responden terhadap Dimensi Lingkungan Fisik**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Peralatan	3	9	10	15	15	186	Sangat Baik
2	Sirkulasi Udara	2	5	8	13	15	163	Baik
3	Pencahayaan	-	3	10	12	20	184	Sangat Baik
4	Tingkat Kebisingan	5	2	15	15	14	184	Sangat Baik
5	Tata Ruang Kerja	4	8	15	17	10	183	Sangat Baik
	<b>Total</b>						<b>900</b>	
	<b>Rata – Rata</b>						<b>180</b>	Sangat Baik

Sumber : Data Primer 2022.

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa menurut responden terhadap lingkungan fisik skor terbesar ada pada peralatan Kerja dengan skor

sebesar 186 karena kondisi peralatan kerja cukup baik dinilai oleh pegawai dan guru. dan skor terendah 163 pada pertanyaan Sirkulasi Udara.

**b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Perhatian terhadap kebutuhan pegawai.	-	2	12	18	10	162	Baik
2	Kejelasan pembagian tugas di tempat kerja .	2	5	15	10	11	152	Baik
3	Profesionalisme pegawai dalam bekerja.	-	-	10	20	15	185	Sangat Baik
4	Hubungan kerja sama antara rekan kerja	-	-	15	20	15	200	Sangat Baik
5	Komunikasi antara pegawai dan pimpinan	-	-	5	12	20	163	Baik
<b>Total</b>							<b>862</b>	
<b>Rata – Rata</b>							<b>174,2</b>	Sangat Baik

Sumber : Data Primer 2022.

Bedasarkan keterangan diatas diketahui bahwa menurut responden terhadap lingkungan non fisik skor terbesar ada pada Hubungan Kerja Sama antara rekan kerja dengan skor sebesar 200 karena Hubungan kerja sama antara rekan kerja Sangat baik dinilai oleh pegawai dan guru. dan skor terendah 152 pada pertanyaan Kejelasan pembagian tugas di tempat kerja.

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator	Indikator	Skor	Keterangan
1	Peralatan Kerja	Lingkungan Fisik	<b>186</b>	Sangat Baik
2	Sirkulasi Udara	Lingkungan Fisik	<b>163</b>	Baik
3	Penerangan	Lingkungan Fisik	<b>184</b>	Sangat Baik
4	Tingkat Kebisingan	Lingkungan Fisik	<b>184</b>	Sangat Baik
5	Tata Ruang Kerja	Lingkungan Fisik	<b>183</b>	Sangat Baik
6	Kebutuhan Karyawan	Lingkungan Non Fisik	<b>162</b>	Baik
7	Nama Kelompok Kerja	Lingkungan Non Fisik	<b>152</b>	Baik
8	Peran dan Sikap	Lingkungan Non Fisik	<b>185</b>	Sangat Baik
9	Hubungan dengan rekan karyawan	Lingkungan Non Fisik	<b>200</b>	Sangat Baik
10	Komunikasi antara pegawai dan pemimpin	Lingkungan Non Fisik	<b>163</b>	Baik
	<b>Total</b>		<b>1762</b>	
	<b>Rata – Rata</b>		<b>176,2</b>	Sangat Baik

Sumber: Data Primer 2022.

Bedasarkan keerangan diatas diketahui bahwa tanggapan responden baik dengan 10 item pertanyaan Lingkungan Kerja yang dinyatakan, rata – rata skornya 176,2 Jawaban responden tertinggi berkaitan dengan Hubungan dengan rekan kerja karyawan dengan skornya sebesar 200.

sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan lingkungan kerja non fisik nama kelompok kerja skornya sebesar 152. Kenyataan ini menunjukkan kemampuan guru dan pegawai Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi masih perlu di tingkatkan.

**Tabel 4.8**  
**Rekap Jawaban Dimensi Lingkungan Kerja**

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skor rata – rata</b>	<b>Keterangan</b>
1	Lingkungan Kerja Fisik	<b>180</b>	<b>Sangat Baik</b>
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	<b>174,2</b>	<b>Sangat Baik</b>
	<b>Total</b>	<b>354</b>	
	<b>Rata – Rata</b>	<b>177</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: data Primer 2022.

Bedasarkan keterangan diatas diketahui bahwa jawaban responden menempatkan lingkungan kerja fisik tertinggi rata – rata skornya 180. kenyataan ini menunjukkan bahwa sarana prasana kerja yang ada pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi Lengkap.

Sedangkan jawaban responden menempatkan lingkungan kerja non fisik terendah rata – rata skornya 174,2. kenyataan ini menunjukkan bahwa perlu pimpinan perlu aktif membina hubungan kerja yang ada pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi Lengkap. dengan demikian maka kondisi kerjasama dapat berjalan dengan baik dan lancar.

### 4.1.3. Kinerja Pegawai pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk

#### a. Kualitas Kerja

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden terhadap Dimensi Kualitas Kerja**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	-	-	5	17	20	183	Sangat Baik
2	Saya dapat memperhatikan kekurangan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	-	3	7	12	15	150	Baik
	Total						333	
	Rata –Rata						166,5	Baik

Sumber; Data Primer

Bedasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan Responden dengan skor 333 dan rata-rata 166,6 Artinya Indikator Kualitas Kerja dinilai **Baik** oleh pegawai dan guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk.

#### b. Ketepatan Waktu

**Tabel 4.10**  
**Tabel responden terhadap Dimensi Ketepatan Waktu**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dalam tepat waktu dengan hasil yang memuaskan	2	5	10	10	15	157	Baik

2	Saya dapat menyesuaikan pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan berat atau ringannya pekerjaan yang ditanggung.	-	5	8	15	15	169	Sangat Baik
<b>Total</b>							<b>326</b>	
<b>Rata –Rata</b>							<b>163</b>	<b>Baik</b>

Sumber ; data primer

Bedasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan Responden dengan skor 326 dan rata-rata 163 Artinya Indikator Ketepatan Waktu dinilai **Baik** oleh pegawai dan guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk.

### c. Inisiatif

**Tabel 4.11**  
**Tabel responden terhadap Dimensi Inisiatif**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya menyelesaikan pekerjaan yang saya kerjakan tanpa harus meminta bantuan dari rekan kerja lain, tetapi tetap diawasi agar tidak terjadi kesalahan pada saat kesalahan bekerja	3	5	10	10	15	158	Baik
2	Saya selalu bersifat aktif dalam mencari berbagai sumber informasi	-	7	15	10	17	184	Sangat Baik
<b>Total</b>							<b>342</b>	
<b>Rata –Rata</b>							<b>171</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: data primer

Bedasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan Responden dengan skor 342 dan rata-rata 171 Artinya Indikator Inisiatif dinilai **Sangat Baik** oleh pegawai dan guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk.

**d. Kemampuan**

**Tabel 4.12**  
**Tabel responden terhadap Dimensi Kemampuan**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya mengerjakan tugas saya sesuai dengan prosedur dan berusaha mencapai target yang diinginkan sekolah	-	3	10	15	10	146	Baik
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.	-	-	17	15	10	161	Baik
<b>Total</b>							<b>307</b>	
<b>Rata –Rata</b>							<b>153,5</b>	

**Sumber: Data Primer**

Bedasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan Responden dengan skor 307 dan rata-rata 153,5 Artinya Indikator Kualitas Kemampuan dinilai **Baik** oleh pegawai dan guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk.

e. **Komunikasi**

**Tabel 4.13**  
**Tabel responden terhadap Dimensi Komunikasi**

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Skor	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1	Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan guru dan pegawai lainnya dengan baik	5	5	10	15	15	180	<b>Sangat Baik</b>
2	Saya dapat berkomunikasi dengan guru dan pegawai dengan baik.	-	5	15	10	17	180	<b>Sangat Baik</b>
<b>Total</b>							<b>360</b>	
<b>Rata –Rata</b>							<b>180</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber data primer

Bedasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan Responden dengan skor 360 dan rata-rata 180 Artinya Indikator Komunikasi dinilai **Sangat Baik** oleh pegawai dan guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk.

**Tabel 4.14**  
**Rekap Tanggapan responden terhadap 10 item Pertanyaan Kinerja**

No	Sub Inikator	Indikator	Skor	Keterangan
1	Teliti dalam bekerja	Kualitas Kerja	183	Sangat Baik
2	Memiliki keterampilan	Kualitas Kerja	150	Baik
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan	Ketepatan Waktu	157	Baik
4	Bekerja tanpa perintah	Ketepatan Waktu	169	Sangat Baik
5	Batasan waktu dan jadwal	Inisiatif	158	Baik
6	Pengembangan ide	Inisiatif	184	Sangat Baik

7	Prioritas kerja	Kemampuan	146	Baik
8	Pendalaman bakat	Kemampuan	161	Baik
9	Interaksi internal dan eksternal	Komunikasi	180	Sangat Baik
10	Hubungan kerja sama	Komunikasi	180	Sangat Baik
	<b>Total</b>		<b>1668</b>	
	<b>Rata – Rata</b>		<b>166,8</b>	<b>Baik</b>

Sumber: data primer

Bedasarkan keterangan diatas bahwa kinerja pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi rata-rata skornya sebesar 168,8. jawaban responden tertinggi berkaitan dengan Kualitas Kerja total skornya 183. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan Kemampuan total skornya sebesar 146.

Hasil rekap jawaban responden berdasarkan tiap Dimensi Kinerja pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Rekap Jawaban Dimensi Kinerja**

No	Dimensi	Skor Rata – rata	Keterangan
1	Kualitas Kerja	166,5	Baik
2	Ketepatan Waktu	163	Baik
3	Inisiatif	171	Sangat Baik
4	Kemampuan	153,5	Baik
5	Komunikasi	180	Sangat Baik
	<b>Total</b>	<b>834</b>	
	<b>Rata – Rata</b>	<b>166,8</b>	<b>Baik</b>

Sumber: data primer

Bedasarkan keterangan diatas diketahui bahwa jawaban responden tertinggi untuk dimensi Komunikasi rata-rata skornya sebesar 180.

Sedangkan jawaban terendah untuk dimensi Kemampuan dengan skor rata-rata 153,5.

#### 4.1.4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi

##### a. Hasil Persamaan Regresi

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.507	.386		3.900	.000
	Lingkungan Kerja	.492	.167	.435	2.937	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Bedasarkan keterangan tersebut diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1.507 + 0,492 X$$

Dengan kata lain persamaan regresi diatas dapat dikatakan koefisien regresi variabel lingkungan kerja mempunyai arah positif pada kinerja Guru dan Pegawai pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk

Muaro Jambi. Koefisien Variabel lingkungan sebesar 0,492 artinya jika variabel lingkungan mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja Guru dan Pegawai pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi akan sebesar 0,492 Konstanta sebesar 1,507 artinya jika variabel lingkungan konstan maka kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi akan menurun sebesar 1.507.

#### **f. Uji t**

Uji signifikansi (uji t) untuk menjawab tujuan penelitian dan hipotesis Kriterianya:

Ho: tidak ada pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja. Ha: ada pengaruh antara lingkungan terhadap kinerja

Jika penelitian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho di tolak dan Ha diterima Jika penelitian  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima dan Ha ditolak

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 2,937 > t_{tabel} 2,024$  yang berarti signifikan, artinya variable X (Lingkungan Kerja) berpengaruh Signifikan terhadap Variabel Y (Kinerja)

Maka keputusannya Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi.

## **4.2. Analisis dan Pembahasan**

### **4.2.1. Analisis Lingkungan Kerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi.**

Menurut Akhyari (2005:13), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Responden setuju bahwa kondisi peralatan kerja seorang Guru harus Sedangkan skor jawaban terendah ada pada indikator lingkungan non fisik total skornya sebesar 202, artinya profesionalisme Guru dalam bekerja pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi belum optimal.

#### **4.2.2. Analisis Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja menurut Kaswan (2012:164) adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Bedasarkan hasil rekap tanggapan kuisioner terhadap 10 item pertanyaan kinerja guru dan pegawai Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi, diketahui skor tertinggi ada indikator komunikasi dengan skor 180, artinya responden memiliki komunikasi yang baik terhadap pimpinan dan guru pegawai lainnya.

Sedangkan skor jawaban teretndah ada pada indikator kemampuan total skornya sebesar 153,5 artinya kemampuan Guru dan Pegawai belum berjalan dengan baik. Kenyataan ini terlihat dari realisasi program kerja yang belum optimal.

#### **4.2.3. Analisis penganruh Lingkungan Terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi**

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana. Analisis regresi meliputi pengaruh yang diperoleh yang dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut;

$$Y = 1.507 + 0,492 X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa koefidien regresi lingkungan mempunyai arah yang positif terhadap kinerja guru dan pegawai pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi.

Koefisien regresi lingkungan (X) Sebesar 1.507 artinya jika lingkungan (X) mengalami peningkatan 1 % maka kinerja Guru dan Pegawai (Y) Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi akan mengalami kenaikan sebesar 1.507.

Koefisien korelasi diketahui dari nilai  $r = 0,435$  artinya lingkungan tidak memiliki hubungan terhadap Kinerja (Y) pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi.

Koefisien determinasi diketahui dari nilai  $r^2 = 0,189$  hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja) pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi pada dimensi lingkungan fisik lebih besar dengan skor rata-rata 180 yang dinilai sangat baik. pada penilaian Lingkungan Non Fisik juga memiliki penilaian sangat baik dengan skor rata-rata 174,2. Pada dimensi lingkungan non fisik skor penilaian tertinggi ada ada indikator hubungan antar guru dan pegawai dengan skor 200, semetara lingkungan fisik skor penilaian tertinggi ada pada indikator peralatan kerja dengan skor 186.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi berdasarkan uji statistik secara persial dan uji regresi linear, nilai pada uji linear yaitu  $Y = 1.507 + 0.492 X$ , menyatakan bahwa koefisien regresi lingkungan mempunyai arah positif terhadap kinerja. secara persial menyatakan variabel lingkkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $2,937 > 2,024$ ).

## **5.2. Saran – Saran**

Bagi pihak pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi memberikan saran saran sebagai berikut:

1. Hendaknya Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi meningkatkan dan mempertahankan indikator lingkungan kerja yang tinggi dan melakukan pembenahan teladan pemimpin sehingga ada kebijakan dari pimpinan instansi untuk segera melakukan pengawasan kerja yang lebih ketat kepada para pegawainya. Hal ini penting guna meningkatkan lingkungan para pegawai.
2. Hendaknya sumber daya manusia yang ada lebih dikembangkan dengan memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai khususnya pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi dapat meningkatkan pendidikan sehingga profesionalisme kepolisian semakin meningkat.
3. Lingkungan kerja harus lebih ditingkatkan sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Ahyari, A. 2002, Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Buku 1, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE UGM.
- As'ad, Moh. 1989. Psikologi Industry. Edisi Keempat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Bernardin dan Russel (dalam Ruky 2006). Definisi Prestasi. diakses dari <http://teorionline.wordpress.com/category/kumpulan-teori/msdm/> diakses tanggal 9 oktober 2011.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly. 2003. Organizations Behaviour, Structure and Process. 8th ed. Boston: Richard D. Irwin Inc.
- Gunawan, Imam. 2015. "Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik", Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hidayat, dkk. (2006). Mikrobiologi Industri. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Rajawali, Jakarta.
- Ilyas, Y. 1999. Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian. Jakarta: FKM UI. IQ. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Istijanto. 2009. Aplikasi Praktis Riset Pemasaran. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Janawi. 2012. Kompetensi Guru Citra Guru Profesional. Bangka: Shiddiq Press.
- Kasmir. (2008). Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2012. Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi, Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyasa. 2012. Praktek Penelitian Tindakan Kelas. 2012. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir, H.A.S, Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, Bumi Aksara. Jakarta 2008.
- Mustopadidjaja AR,. (2000). Perkembangan Penerapan Studi Kebijakan. Jakarta: LAN
- Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Rivai Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Grafindo.
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suparlan, 2013. Manajemen Berbasis Sekolah dari Teori sampai dengan Praktek. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, M.Pd. APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

# **LAMPIRAN**

# **SKRIPSI**



**YAYASAN NURUL HUDA**  
**SEMBUBUK JAMBI LUAR KOTA**  
**KABUPATEN MUARO JAMBI**

Alamat : Jl. Kemerdekaan

Kode Pos:36363

Provinsi : Jambi  
Kota/Kabupaten : Muaro Jambi  
Jenis Sekolah : MI/SD  
Status Sekolah : Swasta

**Data Jumlah Guru, Pegawai & Siswa Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk  
Tahun 2016-2020**

Tahun	Jumlah Guru & Pegawai	Jumlah Siswa
2016	30	148
2017	32	180
2018	35	175
2019	35	181
2020	40	173

**Data Jumlah Kelulusan Siswa/siswi kelas VI Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk  
Tahun 2016-2020**

Tahun	Jumlah Siswa/Siswi Kelas VI (orang)	Lulus	Tidak Lulus
2016	17	17	-
2017	17	17	-
2018	20	20	-
2019	22	22	-
2020	25	25	-

Sembubuk, 13 Desember 2021  
Kepala Madrasah

**Nening Hasanah, S.Pd.I**  
**NIP. 198208102002122001**

## Foto-Foto Dokumentasi Lokasi

### Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi



**Gambar 1.** Bagian depan Sekolah Madrasah Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda.



**Gambar 2.** Bagian kelas Sekolah Ibtidaiyah Nurul Huda.



**Gambar 3.** Bagian Teras Sekolah Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda.

## Lampiran 1

### KUESIONER PENELITIAN

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi**

---

Responden yang terhormat,

Saya mahasiswa Universitas Batanghari Jambi, Program Studi SDM ingin mengadakan penelitian mengenai “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Sembubuk Muaro Jambi**” untuk memenuhi tugas penyelesaian Skripsi Program Sarjana (S1). Untuk menunjang kelancaran penelitian ini, saya memohon kesediaan dan kerelaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi daftar kuesioner ini dengan sebenar-benarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan digunakan sebagaimana mestinya yaitu hanya sebatas untuk penelitian atau penyelesaian skripsi dan dijamin kerahasiaannya.

Atas partisipasi serta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Jambi, Februari 2022  
Peneliti

Nazilatul Huda  
1800861201370

## KUESIONER

### A. Karakteristik Responden

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki- Laki  Perempuan
3. Umur :  19-24 Tahun  30-34 Tahun  
:  25-29 Tahun  35-38 Tahun  
:  39-43 Tahun  44-48 Tahun
4. Tingkat Pendidikan :  SMA  D3  
:  S1
5. Lamanya Bekerja :  1-2 Tahun  3-5 Tahun  
:  6-10 Tahun  > 10 Tahun

### Petunjuk Umum

Sebelum mengisi daftar pertanyaan dibawah ini, mohon bapak/ibu memahami terlebih dahulu pengisian dengan teliti. setiap butir pertanyaan mohon diisi dengan kejujuran dan keyakinan tinggi. bapak/ibu memberikan sumbangan yang amat berharga terhadap hasil penelitian ini.

### Pertanyaan Umum

Daftar pertanyaan berikut terdiri dari dua jenis. jenis pertama adalah jawablah pertanyaan dengan singkat dan jelas. sedangkan yang kedua berilah tanda ceklis ( ) pada kolom sesuai penilaian anda.



	tidak mengganggu konsentrasi kinerja.					
<b>5.</b>	<b>Tata Ruang Kerja</b> Tempat kerja saya sangat nyaman untuk saya bekerja.					
<b>Dimensi 2 : Lingkungan Kerja Non Fisik</b>						
<b>6.</b>	Para Pegawai betul-betul dapat menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.					
<b>7.</b>	Para pegawai selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.					
<b>8.</b>	Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban.					
<b>9.</b>	Tempat kerja saya sangat jauh dari kebisingan .					
<b>10.</b>	Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.					

### B. Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	<b>Kualitas</b> Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
	Saya dapat memperhatikan kekurangan saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	<b>Ketepatan waktu</b> Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dalam tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.					

4.	Saya dapat menyesuaikan pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan berat atau ringannya pekerjaan yang ditanggung.					
5.	<b>Inisiatif</b> Saya menyelesaikan pekerjaan yang saya kerjakan tanpa harus meminta bantuan dari rekan kerja lain, tetapi tetap diawasi agar tidak terjadi kesalahan pada saat kesalahan bekerja					
6.	Saya selalu bersifat aktif dalam mencari berbagai sumber informasi					
7.	<b>Kemampuan</b> Saya mengerjakan tugas saya sesuai dengan prosedur dan berusaha mencapai target yang diinginkan sekolah					
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.					
9.	<b>Komunikasi</b> Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan staf dan pegawai lainnya dengan baik					
10.	Saya dapat berkomunikasi dengan staf dan pegawai dengan baik.					

## Lampiran 2

### Lingkungan Kerja (X)

lingkungan kerja X	jawaban responden										
sampel	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
1	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	43
2	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	38
3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	5	41
4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	37
5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	39
6	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	41
7	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	40
8	3	3	4	5	5	4	3	3	5	3	38
9	5	4	5	5	5	4	3	4	4	2	41
10	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	43
11	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	42
12	3	4	5	5	4	4	5	3	4	3	40
13	3	3	4	4	5	3	5	4	3	4	38
14	4	4	5	5	5	3	4	3	4	3	40
15	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	40
16	5	4	3	4	5	3	5	5	3	4	41
17	5	4	3	5	4	3	4	4	4	3	39
18	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	37
19	4	4	5	5	4	3	3	3	4	3	38
20	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4	41
21	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	39
22	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	39
23	4	4	3	5	4	4	5	4	3	2	38
24	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	41
25	4	3	5	4	5	4	3	3	5	3	39
26	5	5	5	3	5	3	4	3	4	2	39
27	3	5	4	5	5	4	3	4	5	2	40
28	2	3	4	5	5	3	3	4	4	3	36
29	3	4	4	3	5	4	5	3	4	4	39
30	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	43
31	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	41
32	3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	41
33	3	4	5	4	4	3	3	3	5	3	37

<b>34</b>	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
<b>35</b>	3	5	4	3	5	4	3	4	3	2	36
<b>36</b>	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	40
<b>37</b>	4	3	4	3	4	4	5	4	3	2	36
<b>38</b>	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	37
<b>39</b>	3	4	5	5	5	5	5	3	4	2	41
<b>40</b>	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	41

### Kinerja Guru (Y)

kinerja Y	jawaban responden										Total	
	Sampel	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9		X10
<b>1</b>	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
<b>2</b>	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	41
<b>3</b>	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	43
<b>4</b>	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	3	40
<b>5</b>	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	42
<b>6</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	40
<b>7</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	41
<b>8</b>	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	40
<b>9</b>	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	36
<b>10</b>	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	3	39
<b>11</b>	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	39
<b>12</b>	3	4	2	4	3	5	3	5	5	5	3	37
<b>13</b>	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	36
<b>14</b>	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	38
<b>15</b>	3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	39
<b>16</b>	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	35
<b>17</b>	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
<b>28</b>	5	2	4	4	3	3	3	3	4	4	5	37
<b>29</b>	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	41
<b>20</b>	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	2	36
<b>21</b>	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	36
<b>22</b>	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	40
<b>23</b>	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	34
<b>24</b>	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	2	39
<b>25</b>	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	40

<b>26</b>	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	39
<b>27</b>	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	36
<b>28</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
<b>29</b>	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
<b>30</b>	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	36
<b>31</b>	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35
<b>32</b>	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	35
<b>33</b>	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
<b>34</b>	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
<b>35</b>	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	29
<b>36</b>	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	34
<b>37</b>	3	3	5	4	3	4	4	5	3	3	37
<b>38</b>	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	34
<b>39</b>	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	36
<b>40</b>	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37

### Lampiran 3

#### Hasil MSI

Responden	Variabel Lingkungan Kerja										rata-rata
1	3,50	3,61	3,31	3,35	2,66	2,24	1,00	2,48	2,29	4,36	2,88
2	2,42	2,30	1,00	2,10	1,00	2,24	3,44	2,48	2,29	3,27	2,25
3	3,50	2,30	3,31	2,10	2,66	3,44	1,00	1,00	2,29	4,36	2,60
4	3,50	1,00	2,05	1,00	2,66	3,44	2,24	1,00	1,00	3,27	2,12
5	3,50	2,30	2,05	1,00	2,66	3,44	1,00	2,48	2,29	3,27	2,40
6	3,50	2,30	3,31	3,35	2,66	2,24	1,00	1,00	3,56	3,27	2,62
7	3,50	1,00	1,00	3,35	2,66	2,24	2,24	2,48	3,56	3,27	2,53
8	2,42	1,00	2,05	3,35	4,18	2,24	1,00	1,00	3,56	2,20	2,30
9	4,61	2,30	3,31	3,35	4,18	2,24	1,00	2,48	2,29	1,00	2,68
10	4,61	3,61	3,31	2,10	4,18	3,44	2,24	1,00	2,29	2,20	2,90
11	4,61	3,61	3,31	2,10	2,66	2,24	2,24	2,48	1,00	3,27	2,75
12	2,42	2,30	3,31	3,35	2,66	2,24	3,44	1,00	2,29	2,20	2,52
13	2,42	1,00	2,05	2,10	4,18	1,00	3,44	2,48	1,00	3,27	2,29
14	3,50	2,30	3,31	3,35	4,18	1,00	2,24	1,00	2,29	2,20	2,54
15	4,61	3,61	2,05	2,10	4,18	1,00	2,24	2,48	1,00	2,20	2,55
16	4,61	2,30	1,00	2,10	4,18	1,00	3,44	4,03	1,00	3,27	2,69
17	4,61	2,30	1,00	3,35	2,66	1,00	2,24	2,48	2,29	2,20	2,41
18	3,50	1,00	2,05	3,35	2,66	2,24	2,24	1,00	1,00	2,20	2,12
19	3,50	2,30	3,31	3,35	2,66	1,00	1,00	1,00	2,29	2,20	2,26
20	2,42	2,30	3,31	2,10	4,18	1,00	2,24	2,48	3,56	3,27	2,69
21	3,50	3,61	2,05	1,00	2,66	1,00	2,24	2,48	2,29	3,27	2,41
22	2,42	2,30	3,31	2,10	2,66	1,00	2,24	2,48	3,56	2,20	2,43
23	3,50	2,30	1,00	3,35	2,66	2,24	3,44	2,48	1,00	1,00	2,30
24	3,50	3,61	3,31	3,35	2,66	1,00	2,24	2,48	2,29	2,20	2,67
25	3,50	1,00	3,31	2,10	4,18	2,24	1,00	1,00	3,56	2,20	2,41
26	4,61	3,61	3,31	1,00	4,18	1,00	2,24	1,00	2,29	1,00	2,42
27	2,42	3,61	2,05	3,35	4,18	2,24	1,00	2,48	3,56	1,00	2,59
28	1,00	1,00	2,05	3,35	4,18	1,00	1,00	2,48	2,29	2,20	2,06
29	2,42	2,30	2,05	1,00	4,18	2,24	3,44	1,00	2,29	3,27	2,42
30	4,61	3,61	3,31	2,10	2,66	3,44	3,44	2,48	1,00	2,20	2,89
31	4,61	2,30	3,31	2,10	4,18	3,44	2,24	1,00	1,00	2,20	2,64
32	2,42	2,30	3,31	3,35	4,18	2,24	1,00	2,48	2,29	3,27	2,68
33	2,42	2,30	3,31	2,10	2,66	1,00	1,00	1,00	3,56	2,20	2,16

34	4,61	3,61	3,31	3,35	2,66	2,24	2,24	4,03	2,29	4,36	3,27
35	2,42	3,61	2,05	1,00	4,18	2,24	1,00	2,48	1,00	1,00	2,10
36	3,50	2,30	1,00	2,10	4,18	3,44	2,24	2,48	2,29	2,20	2,57
37	3,50	1,00	2,05	1,00	2,66	2,24	3,44	2,48	1,00	1,00	2,04
38	2,42	2,30	3,31	2,10	2,66	2,24	2,24	1,00	1,00	2,20	2,15
39	2,42	2,30	3,31	3,35	4,18	3,44	3,44	1,00	2,29	1,00	2,67
40	2,42	2,30	2,05	3,35	4,18	3,44	2,24	2,48	2,29	2,20	2,70

Responden	Variabel Kinerja										rata-rata
1	3,29	3,33	3,13	2,43	3,78	3,53	2,51	3,48	2,49	3,18	3,12
2	4,40	2,21	3,13	1,00	3,78	3,53	2,51	3,48	4,03	3,18	3,12
3	4,40	4,53	3,13	3,86	3,78	2,30	4,10	3,48	2,49	2,05	3,41
4	3,29	4,53	2,01	1,00	3,78	2,30	2,51	4,98	4,03	2,05	3,05
5	4,40	3,33	3,13	3,86	3,78	2,30	1,00	3,48	2,49	4,51	3,23
6	4,40	4,53	3,13	2,43	3,78	2,30	2,51	3,48	2,49	1,00	3,00
7	4,40	4,53	3,13	2,43	3,78	2,30	2,51	3,48	2,49	2,05	3,11
8	3,29	2,21	4,44	2,43	2,38	3,53	2,51	3,48	2,49	3,18	2,99
9	4,40	2,21	3,13	2,43	2,38	1,00	2,51	2,13	1,00	3,18	2,44
10	3,29	3,33	4,44	2,43	2,38	3,53	2,51	2,13	2,49	2,05	2,86
11	3,29	3,33	4,44	1,00	3,78	2,30	2,51	4,98	1,00	2,05	2,87
12	2,25	3,33	1,00	2,43	2,38	3,53	1,00	4,98	4,03	2,05	2,70
13	3,29	2,21	2,01	1,00	3,78	1,00	4,10	2,13	2,49	3,18	2,52
14	2,25	2,21	3,13	2,43	3,78	3,53	2,51	2,13	2,49	3,18	2,76
15	2,25	3,33	3,13	1,00	5,40	3,53	1,00	3,48	2,49	3,18	2,88
16	3,29	3,33	2,01	1,00	1,00	1,00	2,51	3,48	2,49	3,18	2,33
17	3,29	2,21	2,01	2,43	2,38	2,30	2,51	3,48	2,49	3,18	2,63
18	4,40	1,00	3,13	2,43	2,38	1,00	1,00	3,48	2,49	4,51	2,58
19	4,40	2,21	3,13	2,43	5,40	2,30	2,51	2,13	2,49	4,51	3,15
20	2,25	3,33	3,13	2,43	2,38	1,00	2,51	3,48	4,03	1,00	2,55
21	2,25	3,33	3,13	2,43	3,78	2,30	1,00	3,48	2,49	1,00	2,52
22	3,29	4,53	4,44	2,43	3,78	2,30	2,51	2,13	2,49	2,05	3,00
23	2,25	1,00	1,00	2,43	3,78	2,30	2,51	3,48	2,49	2,05	2,33
24	4,40	2,21	2,01	3,86	3,78	2,30	2,51	4,98	2,49	1,00	2,95
25	2,25	3,33	4,44	3,86	3,78	2,30	1,00	3,48	1,00	4,51	3,00
26	2,25	3,33	3,13	3,86	3,78	1,00	4,10	3,48	1,00	3,18	2,91
27	3,29	3,33	3,13	1,00	3,78	1,00	1,00	3,48	1,00	3,18	2,42
28	3,29	3,33	3,13	2,43	2,38	1,00	2,51	3,48	2,49	2,05	2,61
29	3,29	2,21	2,01	2,43	3,78	2,30	2,51	3,48	1,00	3,18	2,62
30	2,25	3,33	1,00	2,43	3,78	1,00	2,51	3,48	2,49	3,18	2,55
31	2,25	2,21	2,01	2,43	3,78	1,00	1,00	3,48	2,49	3,18	2,38

32	1,00	2,21	3,13	2,43	3,78	2,30	1,00	3,48	1,00	3,18	2,35
33	2,25	3,33	3,13	2,43	2,38	2,30	2,51	3,48	2,49	3,18	2,75
34	3,29	2,21	3,13	2,43	3,78	1,00	2,51	2,13	2,49	3,18	2,61
35	2,25	1,00	2,01	1,00	3,78	1,00	1,00	1,00	1,00	2,05	1,61
36	3,29	2,21	2,01	1,00	2,38	1,00	2,51	2,13	2,49	3,18	2,22
37	2,25	2,21	4,44	2,43	2,38	2,30	2,51	4,98	1,00	2,05	2,66
38	2,25	2,21	2,01	2,43	2,38	2,30	1,00	3,48	2,49	2,05	2,26
39	1,00	3,33	3,13	1,00	3,78	1,00	2,51	3,48	2,49	3,18	2,49
40	3,29	3,33	3,13	1,00	2,38	2,30	2,51	3,48	1,00	3,18	2,56

## Lampiran 4

### Hasil SPSS

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja  
b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.435 <sup>a</sup>	.189	.167	.27257

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.641	1	.641	8.629	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2.749	38	.074		
	Total	3.390	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.507	.386		3.900	.000
	Lingkungan Kerja	.492	.167	.435	2.937	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

## Lampiran 5

Tabel t

Titik Presentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103

<b>28</b>	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
<b>29</b>	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
<b>30</b>	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
<b>31</b>	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
<b>32</b>	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
<b>33</b>	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
<b>34</b>	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
<b>35</b>	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
<b>36</b>	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
<b>37</b>	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
<b>38</b>	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
<b>39</b>	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
<b>40</b>	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688