

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
GURU PADA SMP NEGERI 20 KOTA JAMBI**



**SKRIPSI**

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

**OLEH:**

**Nama : Risky Utami Meilyan  
NIM : 1900861201190  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI  
JAMBI  
TAHUN 2023**




## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

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

NAMA : RISKY UTAMI MEILYAN  
NIM : 1900861201190  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP  
NEGERI 20 KOTA 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 I



(Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si)

Jambi, 26 Juni 2023

Dosen Pembimbing II



(Khuluqon Azima, SE, MM)

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen



(Hana Tamara Putri, SE, MM)



## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Risky Utami Meilyan  
NIM : 1900861201190  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si  
2. Khuluqon Azima, S.E., M.M  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP NEGERI 20 KOTA 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 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 Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Demikian Pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 26 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan

  
Risky Utami Meilyan  
NIM. 1900861201190



## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

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

Hari : Rabu

Tanggal : 02 Agustus 2023

Jam : 14.00-16.00

Tempat : Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

### Panitia Penguji

JABATAN

NAMA

TANDA TANGAN

Ketua

: Dr. Sudirman, S.E., M.E.I.

Sekretaris

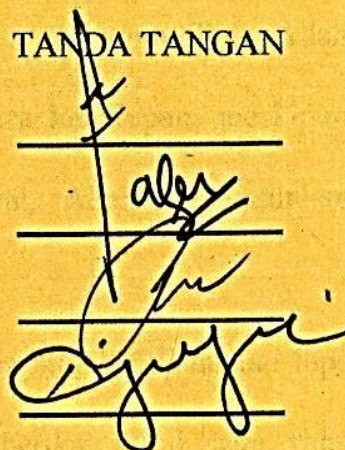
: Khuluqon Azima, S.E., M.M

Penguji Utama

: Muhammad Emil, S.E., M.M

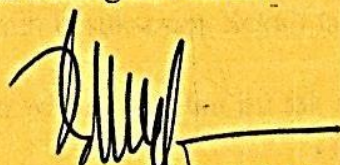
Anggota

: Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si



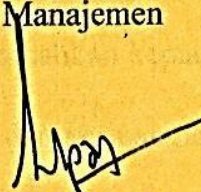
Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi



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

Ketua Pogram  
Studi Manajemen



Hana Tamara Putri, SE, MM



## SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN

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

- Allah SWT, Allah yang maha baik yang telah memberi hambanya cobaan yang terbaik, reward terbaik, orangtua terbaik, keluarga terbaik, dosen pembimbing terbaik, sahabat terbaik, hidup terbaik, thanks god. Karena hanya atas izin dan karunia-nya lah maka skripsi ini data yang 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 saya berlabuh di samudera kehidupan, meskipun terkadang terhempas ombak dan diterjang badai, Allah menuntunkan menguatkan untuk saya raih tanah tepi.
- Papa Tercinta Suprayitno dan Ibunda Tercinta Nina Nursiyanti takkan lupa selama pengorbanan dan jerih payah yang engkau berikan untuk saya, yang telah sabar mendidik anak baik seperti saya, anak sholeh seperti ini yang tidak henti-hentinya mendoakan, merawat, menyayangi, memeluk hati serta memberikan cinta yang luas, memberikan semangat agar dapat menggapai cita-cita dan semangat serta doa yang engkau lantunkan untuk saya sehingga meraih kesuksesan. Sekali lagi terimakasih kupersembahkan kepada orang tua saya walau saya tau ini tak sebanding dengan jasa dan perjuangan kalian tak setimpal dengan kesusahan dan pengorbanan kalian namun saya berharap

dengan ini mampu menyelipkan senyum kebahagiaan pengobat rasa lelah dan menjadi penyejuk hati. Semoga tetap dalam lindungan Allah SWT.

- Terhadap keluarga, saudara, adik, dan orang-orang tercinta terimakasih banyak atas dukungan dan do'a kalian yang telah berjuang mensupport saya di masa-masa gempuran beban di pundaknya, bisa memberikan ketabahan dan memberikan contoh teladan bagi penulis.
- Tak lupa saya ucapkan terimakasih banyak untuk cicik saya Nina Yusiana M.Pd, Gr yang telah mendukung dan mensupport saya dalam penulisan skripsi ini.
- Kepada Dosen Pembimbing Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si dan Khuluqon Azima, S.E., M.M , telah sabar membina dan membimbing, menganggap saya prioritas, memberikan semangat, memberikan ilmu serta keperluan dan menyelesaikan proses penulisan skripsi selama penulis dibimbing.
- Seluruh Dosen Universitas Batanghari Jambi beserta jajarannya lainnya yang telah memberikan ilmu bermanfaat kepada penulis, memberikan pemahaman seluas-luasnya, sedalam-dalamnya, sampai penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
- Sahabat-sahabat terdekat yang tidak bisa penulis sebutkan satu-satu namanya, yang mau menampung keluh kesah penulis, menghibur diri, melakukan tingkah laku konyol demi mengundang gelak tawa, banyak penulis katakan, terimakasih.
- Terakhir, kepada diri pribadi, terimakasih K sudah berjuang dan bertahan sampai saat ini.

## **ABSTRACT**

**Risky Utami Meilyan / 1900861201190 / 2023 / Influence of the Work Environment on Teacher Performance at SMP Negeri 20 Kota Jambi / 1<sup>st</sup> Advisor: Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si / 2<sup>nd</sup> Advisor: Khuluqon Azima, S.E., M.M.**

The title of the study is "The Effect of the Work Environment on Teacher Performance at SMP Negeri 20 Jambi City". The purpose of this study is to determine and describe the work environment and performance of teachers of SMP Negeri 20 Jambi City. And to know and analyze the influence of the work environment on the performance of teachers of SMP Negeri 20 Jambi City. A work environment consisting of a comfortable workspace will make the working atmosphere more comfortable. There are many factors that affect the quality of a teacher, both internal and external factors.

SMP Negeri 20 Jambi City is a basic level of formal education in Indonesia that is taken after graduating from elementary school (or equivalent). Its management is under the auspices of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology (Kemdikbud). SMP Negeri 20 Jambi City has 43 teachers and 578 students in total.

The methods in the research used are descriptive and quantitative analysis methods. The source of the data was SMP Negeri 20 Jambi City then continued with the distribution of the Respondent Questionnaire. Descriptive analysis methods provide a systematic structure and organization of data and objective answers and data are displayed in the form of an average scale range. The t test is used to test the significant effect between the independent variable X (work environment) on the dependent variable Y (performance). The population in this study was all teachers and employees of SMP Negeri 20 Jambi City totaling 43 people.

Partially, the hypothesis used in this test. In the Physical Environment assessment also has an excellent rating with an average score of 184.6. In the physical environment dimension, the highest assessment score is work equipment with a score of 212, while the non-physical environment has the highest assessment score on indicators of motivation and work rewards.

Meanwhile, the influence of the work environment on performance at SMP Negeri 20 Jambi City based on partial statistical tests and linear regression tests obtained a linear test value of  $Y = 1.097 + 0.846 X$  which states that environmental regression efficiency has a positive direction towards performance so that the calculated value is greater than  $9,936 > 2,019$ .

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan yang maha esa atas segala karunia dan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini dengan selesai, yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 20 Kota Jambi** ”

Untuk orang tua saya, seluruh keluarga saya dan beserta saudara-saudara yang telah membesarkan 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 dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi. Disamping manfaat yang mungkin disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang kepentingan.

Penulisan Skripsi ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk dibangku perkuliahan dalam situasi dunia nyata. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata atau dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, M.BA, Selaku PJS Rektor Universitas Batanghari Jambi.



2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE,M.Ak, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri, SE, MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Khuluqon Azima, S.E., M.M selaku Pembimbing II yang telah senantiasa memberikan bimbingan , arahan dan bantuan yang tulus serta penuh kesabaran dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Tim Penguji yang memberikan masukan dan saran demi perbaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan bekal ilmu melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan dasar pemikiran analitis dan pengetahuan yang lebih baik.
7. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Jambi, Juni 2023

Risky Utami Meilyan



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN 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>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	11
1.3. Rumusan Masalah .....	11
1.4. Tujuan Penelitian.....	12
1.5. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1. Tinjauan Pustaka.....	13
2.1.1. Landasan Teori .....	13
2.1.1.1. Manajemen .....	13
2.1.1.2. Konsep Manajemen .....	14
2.1.1.3. Fungsi Manajemen.....	15
2.1.1.4. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.1.1.5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.1.6. Lingkungan Kerja.....	25



2.1.1.7. Manfaat Lingkungan Kerja .....	29
2.1.1.8. Dimensi Lingkungan Kerja .....	30
2.1.1.9. Indikator Lingkungan Kerja .....	31
2.1.1.10. Kinerja .....	33
2.1.1.11. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	35
2.1.1.12. Penilaian Kerja .....	40
2.1.1.13. Dimensi Kinerja .....	43
2.1.1.14. Indikator Kinerja .....	46
2.1.2. Hubungan Antar Variabel .....	47
2.1.3. Kerangka Pemikiran .....	48
2.1.4. Hipotesis .....	49
2.2. Metode Penelitian .....	50
2.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan .....	50
2.2.2. Jenis Dan Sumber Data .....	50
2.2.3. Metode Pengumpulan Data .....	51
2.2.4. Populasi Dan Sampel .....	54
2.2.5. Metode Analisis Data .....	54
2.2.5.1. Analisis Deskriptif .....	55
2.2.5.2. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	56
2.2.5.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	57
2.2.5.4. Koefisien Relasi (R) .....	58
2.3. Uji Hipotesis .....	58
2.3.1. Uji Statistik t .....	58
2.4. Operasional Variabel .....	60
<b>BAB III GAMBARAN UMUM SMP NEGERI 20 KOTA JAMBI.....</b>	<b>62</b>
3.1. Sejarah Umum SMP Negeri 20 Kota Jambi .....	62
3.2. Visi Dan Misi .....	63
3.3. Struktur Organisasi .....	66
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>67</b>



4.1. Hasil Penelitian .....	67
4.1.1. Karakteristik Responden .....	67
4.1.1.1. Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	67
4.1.1.2. Karakteristik Responden Umur .....	68
4.1.1.3. Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan .....	69
4.1.1.4. Karakteristik Responden Masa Kerja .....	70
4.1.2. Lingkungan Kerja Guru Pada SMP N 20 Kota Jambi .....	71
4.1.3. Kinerja Guru Pada SMP N 20 Kota Jambi .....	75
4.2. Analisis Dan Pembahasan .....	82
4.2.1. Analisis Kuantitatif Variabel Penelitian .....	82
4.2.2. Analisis Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP N 20 Kota Jambi .....	85
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>86</b>
5.1. Kesimpulan .....	86
5.2. Saran-Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>88</b>



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Data Guru SMP Negeri 20 Kota Jambi Tahun 2018-2022 .....	7
Tabel 1.2. Data Lingkungan Kerja Fisik Pada SMP Negeri 20 Kota Jambi Tahun 2018-2022 .....	8
Tabel 1.3. Jumlah Kelulusan Siswa/i Pada SMP Negeri 20 Kota Jambi Tahun 2018-2022 .....	9
Tabel 1.4. Data Pencapaian Kriteria Ketuntasan Minimum SMP Negeri 20 Kota Jambi Tahn 2018-2022 .....	10
Tabel 2.1. Rentang Pengklasifikasian Variabel Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pada SMP Negeri 20 Kota Jambi Tahun 2018-2022 .....	56
Tabel 2.2. Operasional Variabel Indikator Dan Sub Indikator Kinerja Pegawai .....	60
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Menurut Umur .....	68
Tabel 4.3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	69
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	70
Tabel 4.5. Hasil Responden Terhadap Lingkungan Fisik .....	71
Tabel 4.6. Hasil Responden Terhadap Lingkungan Non Fisik .....	72
Tabel 4.7. Hasil Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja.....	73
Tabel 4.8. Rekap Jawaban Dimensi Lingkungan Kerja .....	74
Tabel 4.9. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja .....	75
Tabel 4.10. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu.....	76
Tabel 4.11. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Inisiatif .....	77
Tabel 4.12. Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan.....	78
Tabel 4.13. Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi .....	79
Tabel 4.14. Hasil Responden Terhadap Pernyataan Kinerja.....	80
Tabel 4.15. Rekap Jawaban Dimensi Kinerja .....	81
Tabel 4.16. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana .....	82
Tabel 4.17. Korelasi Dan Determinasi .....	83
Tabel 4.18. Uji Hipotesis t .....	84



## DAFTAR GAMBAR

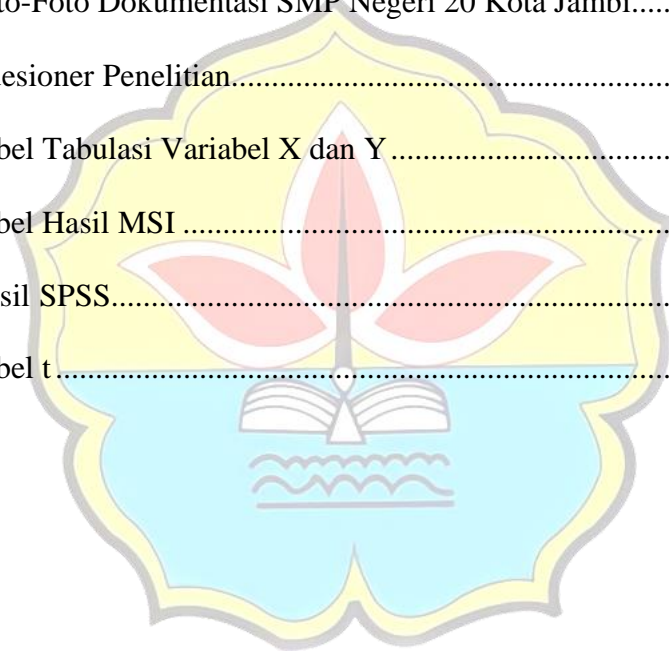
	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Bagan Kerangka Pemikiran Penelitian.....	49
Gambar 3.1. Struktur Organisasi.....	66



## DAFTAR LAMPIRAN

### Halaman

Lampiran 1 Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Nomor 134 Tahun 2023 Tentang Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Tahun Akademik 2022/2023 .....	92
Lampiran 2 Data Sekolah SMP Negeri 20 Kota Jambi .....	92
Lampiran 3 Lembaran Asistensi Laporan Skripsi.....	92
Lampiran 4 Foto-Foto Dokumentasi SMP Negeri 20 Kota Jambi.....	92
Lampiran 5 Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 6 Tabel Tabulasi Variabel X dan Y .....	99
Lampiran 7 Tabel Hasil MSI .....	102
Lampiran 8 Hasil SPSS.....	104
Lampiran 9 Tabel t.....	105





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Berkembangnya kehidupan zaman dalam segala bidang, bangsa Indonesia memiliki tantangan yang cukup berat, terutama kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang begitu pesat. Hingga memaksa sumber daya manusia untuk mengimbangi dan menyesuaikan diri agar tidak tertinggal zaman. Untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia, perlu pendidikan yang bermoral dan bermutu. Keberhasilan pendidikan sangat tergantung pada kualitas tenaga pendidik atau kemampuan kerja guru dalam proses pembelajaran.

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, pengembangan, pemberian balas jasa, pelaksanaan, pengawasan, pengadaan, pengintegrasian pemisahan dan pemeliharaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan 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 hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Pengelolaan SDM bertujuan untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimiliki semua pegawai atau karyawan yang bekerja 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 (2016:113) 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 disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan 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.

Menurut Nitisemito (2001:183) lingkungan kerja didefinisikan sebagai “Segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu meningkatkan kinerja perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberikan sumbangan terhadap produktifitas merupakan masalah mendasar dari sebagai konsep manajemen dan kepemimpinan. (Wulan,2011). Lingkungan kerja terdiri dari kondisi ruangan yang nyaman dengan tempat dan fasilitas yang cukup serta ventilasi yang baik akan menyebabkan suasana kerja menjadi lebih nyaman. Selain itu lingkungan kerja juga kaitannya dengan suasana komunikasi antara rekan kerja yang saling menghargai akan dapat membuat lingkungan menjadi kondusif untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lainnya. Sunyoto, (2013:43). Setiap kegiatan yang dilakukan seorang pegawai tidak lepas dari berbagai motif atau daya dorong dan sikap 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 mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan, didalam 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 pegawai maupun karyawan tentu akan dapat meningkatkan rasa semangat kerja, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan akan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2019:9).

Lingkungan Kerja terbagi menjadi dua yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Adapun lingkungan kerja fisik menurut Sarwono (2015:86) dapat dibagi dua kategori, yakni: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya, lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan warna dan lain-lain. Sedangkan menurut Komarudin (2013:13) lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2014:61) lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Menurut Mangkunegara (2011:105)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologi kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas individu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019:9). 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 dan 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. tinggi. 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.

Guru merupakan tenaga utama di sekolah pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan menengah. Mereka merupakan ujung tombak seluruh kegiatan dalam hal pendidikan, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan pengajaran nasional bagi sekolah dan masyarakat setempat. Guru dipercaya oleh orang tua untuk mendidik putra-



putrinya. Melalui guru siswa dapat melihat dunia dengan wawasan yang lebih luas dan melalui guru sebagai ahli budaya dari generasi ke generasi. Guru memegang peranan utama dalam proses pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia. Guru faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya, guru dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Seorang guru banyak faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja.

Sardiman (2011:125) mengemukakan bahwa guru merupakan salah satu komponen manusiawi yang berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia potensial dibidang pembangunan dalam proses belajar mengajar. Sedangkan Mulyasa (2012:5) menjelaskan bahwa guru adalah komponen mempunyai pengaruhn paling besar terhadap proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Upaya perbaikan 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 internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang terjadi di sekolah dapat menunjang proses pembelajaran. Lingkungan kerja guru adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Sekolah merupakan sebuah lembaga pendidikan dengan unsur penting yaitu sumber daya manusia. SMP Negeri 20 Kota Jambi merupakan jenjang

pendidikan dasar pendidikan formal di Indonesia yang ditempuh setelah lulus sekolah dasar (atau sederajat). Pengelolannya dibawah naungan Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemdikbud). Salah satu komponen penting yang harus diperhatikan dalam sebuah sekolah adalah guru.

Pada penelitian kali ini penulis memilih objek SMP Negeri 20 Kota Jambi. Salah satu faktor yang tidak bisa dilupakan yaitu kinerja guru yang menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam kaitan ini, masalah tentang faktor lingkungan kerja dan berkaitan tentang lingkungan kerja. Adapun jumlah guru SMP Negeri 20 Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat tabel 1.1 di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Guru SMP Negeri 20 Kota Jambi**  
**Periode 2018-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Guru (orang)</b>	<b>Persentase Perkembangan %</b>
2018	38	-
2019	46	21,06
2020	43	(6,53)
2021	45	4,66
2022	43	(4,44)

**Sumber Data : SMP Negeri 20 Kota Jambi, 2023**

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui terlihat bahwa perkembangan Guru pada SMP 20 Negeri Kota Jambi lima tahun terakhir mengalami statistik flutuasi Tahun 2018 yaitu berjumlah 38 orang Guru. Dan jumlah guru dari tahun 2019-2022 tidak terlalu banyak terdapat perubahan, sedangkan pada Tahun 2018-2022 perubahan terjadi cukup banyak.

Adapun jenis sarana dan prasana lingkungan kerja yang mendukung kinerja guru SMP Negeri 20 Kota Jambi dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Lingkungan Kerja Fisik Pada SMP Negeri 20 Kota Jambi**  
**Tahun 2018-2022**

No.	Lingkungan Kerja	Jumlah (Unit)					Ket
		2018	2019	2020	2021	2022	
1.	Ruang Kepsek	1	1	1	1	1	Baik/Layak
2.	Ruang Guru	1	1	1	1	1	Cukup Baik
3.	Ruang TU	1	1	1	1	1	Baik/Layak
4.	Ruang Kelas	12	12	16	18	18	Cukup Baik
5.	Ruang UKS	1	1	1	1	1	Baik/Layak
6.	Perpustakaan	1	1	1	1	1	Baik/Layak
7.	Jumlah buku di Perpus	2965	3130	3130	3130	3212	Baik/Layak
8.	Meja Guru	38	45	46	45	44	Baik/Layak
9.	Kursi Guru	38	45	46	45	44	Baik/Layak
10.	Koperasi	-	1	1	1	1	Baik/Layak
11.	LAB Komputer	1	1	1	1	1	Baik/Layak
12.	LAB. IPA	1	1	1	1	1	Baik/Layak
13.	Mesjid	1	1	1	1	1	Baik/Layak
14.	Lapangan Upacara	1	1	1	1	1	Baik/Layak
15.	Lapangan Olahraga	1	1	2	2	2	Baik/Layak
16.	WC Guru	4	4	5	6	6	Baik/Layak
17.	WC Siswa/I	5	5	7	8	8	Baik/Layak
18.	Kantin	12	12	12	12	12	Baik/Layak
19.	Pos Satpam	1	1	1	1	1	Baik/Layak
20.	Rumah penjaga sekolah	1	1	1	1	1	Baik/Layak
21.	Kipas Angin	8	9	12	15	18	Cukup Baik
22.	AC	4	4	5	6	6	Cukup Baik
23.	Komputer	15	18	25	30	33	Cukup Baik

**Sumber Data : SMP Negeri 20 Kota Jambi, 2023**



Berdasarkan tabel 1.2 diketahui terlihat bahwa kondisi fisik kerja sarana dan prasarana pada Guru SMP Negeri 20 Kota Jambi cukup lengkap dan baik akan tetapi masih banyak kekurangan untuk memenuhi sarana dan prasarana seperti AC, komputer, kipas angin, ruang guru hanya ada satu dianggap kurang memadai dengan jumlah guru yang cukup banyak. Hal-hal tersebut dapat menimbulkan kurang kenyamanan bagi guru dalam pekerjaan dan berpengaruh terhadap kinerja guru.

**Tabel 1.3**  
**Jumlah Kelulusan Siswa/i pada SMP Negeri 20 Kota Jambi**  
**Tahun 2018-2022**

Tahun	Jumlah Siswa/i Kelas IX (Orang)	Tingkat Kelulusan Siswa/i		Persentase
		Lulus	Tidak Lulus	Lulus 100%
2018	193	193	-	100
2019	177	177	-	100
2020	184	184	-	100
2021	228	228	-	100
2022	208	208	-	100

**Sumber Data : SMP Negeri 20 Kota Jambi, 2023**

Berdasarkan tabel 1.3 diketahui bahwa perkembangan tingkat kelulusan siswa/i pada SMP Negeri 20 Kota Jambi sangat baik dengan tingkat kelulusan 100% setiap tahunnya menunjukkan bahwa kinerja guru SMP Negeri 20 Kota Jambi sangat baik dengan mendidik dan mengarahkan siswa/i mampu mempelajari pelajaran yang telah diberikan oleh para tenaga kerja guru dalam

mendidik dan memberikan ilmu agar siswa/i dapat menjadi murid yang berprestasi dan terdidik.

**Tabel 1.4**  
**Data Pencapaian Kriteria Ketuntasan Minimum SMP Negeri 20 Kota Jambi,**  
**Tahun 2021/2022**

No	Mata Pelajaran	Kelas VII		Kelas VIII		Kelas IX	
		KKM	Pencapaian	KKM	Pencapaian	KKM	Pencapaian
1.	IPA	75	74	75	72	75	78
2.	IPS	75	72	75	74	75	79
3.	MTK	65	60	65	63	65	70
4.	B.INDO	75	79	75	75	75	80
5.	B.INGG	70	75	70	68	70	74

**Sumber Data : SMP Negeri 20 Kota Jambi**

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui dapat dilihat bahwa nilai rata-rata siswa/i SMP Negeri 20 Kota Jambi dari kelas VII sampai kelas IX pada tahun 2021/2022, belum terlalu memuaskan, bisa dilihat dari mata pelajaran Matematika (MTK), IPS dari kelas VII sampai kelas IX target pencapaiannya fluktuasi, sehingga dapat diartikan kinerja guru SMP Negeri 20 Kota Jambi belum terlalu baik untuk mencapai target KKM.

Berdasarkan uraian diatas maka menulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 20 Kota Jambi”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengidentifikasi beberapa pokok permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah Guru selama 5 tahun terakhir cenderung fluktuasi.
2. Jumlah Kelengkapan Lingkungan Kerja Guru SMP Negeri 20 Kota Jambi selama 5 tahun terakhir masih menurun.
3. Terdapat beberapa ruangan pada SMP Negeri 20 Kota Jambi dalam keadaan panas karena minim AC.
4. Beberapa Target pencapaian nilai ujian SMP Negeri 20 Kota Jambi belum tercapai dengan maksimal.

## **1.3. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana Gambaran Lingkungan Kerja dan Kineja Guru Pada SMP Negeri 20 Kota Jambi?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 20 Kota Jambi?



#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran lingkungan kerja dan kinerja guru pada SMP Negeri 20 Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 20 Kota Jambi.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

1. Untuk memberikan kontribusi pemikiran pada pihak pegawai SMP Negeri 20 Kota Jambi Khususnya Mengenai Lingkungan Kerja dan Kinerja.
2. Untuk Mengetahui dan Mengembangkan bidang ilmu pengetahuan sumber daya manusia yang menyangkut Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai.

b. Manfaat Praktis

1. Dapat membawa wawasan bagi penulis mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dibidang lingkungan kerja dan kinerja.
2. Memberikan informasi tentang lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan lebih memperhatikan lingkungan kerja guru saat bekerja agar seluruh guru dapat terjaga dan bekerja dengan aman dan nyaman.

## **BAB II**

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

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

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

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

Manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

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

Sedangkan menurut Handoko (2012:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara Keseluruhan menentukan pelaksanaan berbagai kegiatanm 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 hal ini dikatakan menurut (Hariandja, 2007:3).

Terry (2010:12) berpendapat manajemen adalah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan menggunakan kegiatan orang lain. Sementara itu Stoner (2012:22) menyebutkan bahwa manajemen proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan usaha-usaha dari suatu organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### **2.1.1.2.Konsep Manajemen**

Lahirnya konsep manajemen ditengah gejolak masyarakat sebagai kosekuensi akibat tidak seimbangnya pengembangan teknis dengan kemampuan sosial. Meskipun pada kenyataannya, perkembangan ilmu manajemen sangat terlambat jauh dibandingkan peradapan manusia dimuka bumi ini yang dimulai sejak keberadaan Adam dan Hawa. Barulah lebih kurang abad ke-20 kebangkitan para teoritisi para praktisi sudah mulai nampak.

“Management” dalam (bahasa Inggris) hingga saat ini terjemahannya sudah banyak dengan alasan-alasan tertentu seperti pembinaan, pengurus, pengelola ketatalaksanaan, dan manajemen.

Dalam Kamus Ekonomi, manajemen berarti pengelola, kadang-kadang ketatalaksanaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, manajemen berarti penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.

Menurut Richalrd L. Daft, manajemen adalah pencapaian tujuan



organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Sedangkan Menurut Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sebagai ilmu dimaksudkan bahwa manajemen dapat dipelajari dan menjadi salah satu cabang ilmu pengetahuan, dapat diterapkan untuk memecahkan persoalan-persoalan dalam perusahaan serta untuk mengambil keputusan oleh pimpinan atau manajer, sedangkan manajemen sebagai suatu seni ialah bahwa dalam mencapai tujuan yang diinginkan, seorang pimpinan sangat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang lain yang ada di bawahnya.

### **2.1.1.3.Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai

tujuan.

Berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen ini, berikut penjelasan mengenai fungsi manajemen :

### 1. Fungsi *Planning*

Perencanaan atau *planning* adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan terlebih dahulu pada suatu jangka waktu atau periode tertentu serta tahapan atau langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut.

### 2. Fungsi *Organizing*

*Organizing* adalah pengelompokan dan pengaturan orang untuk dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan sesuai dengan rencana yang telah dirumuskan menuju tercapainya tujuan yang ditetapkan. Ada tiga unsur *organizing* yaitu:

1. Pengenalan dan Pengklompokan kerja.
2. Penentuan dan pelimpahan wewenang serta tanggung jawab.
3. Pengaturan Hubungan Kerja

Setelah adanya gambaran pengertian pengorganisasian sebagaimana telah diuraikan di atas, maka pengorganisasian merupakan rangkaian aktivitas dalam menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan usaha dengan jalan membagi dan mengelompokkan pekerjaan yang harus dilaksanakan serta menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja di antara satuan-satuan organisasi.

### 3. Fungsi *Actuating*

Penggerakan adalah seluruh proses pemberian motivasi kerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mampu bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Setelah rencana ditetapkan, maka tindakan berikutnya dari pimpinan adalah menggerakkan mereka untuk segera melaksanakan kegiatan- kegiatan itu, sehingga apa yang menjadi tujuan suatu kegiatan usaha benar-benar tercapai. Tindakan pimpinan menggerakkan itu disebut “penggerakan” (*actuating*).

#### **2.1.1.4. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

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



Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu organisasi. (Handoko, 2011:3)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. (Simamora, 2015:5)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada rujung lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Asnawi (2016:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengawasan terhadap pelaksanaan carakita dalam pengadaan, pengembangan, pemberian upah atau balas jasa, pemeliharaan, pemisahaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien.

Sementara itu, Fisher (2012:12) menyebutkan manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang terdampak langsung atau berpengaruh kesemua orang atau sumber daya manusia yang bekerja bagi organisasi. Sementara itu Amstrong (2011:5) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

#### **2.1.1.5. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Wahyudi (2002:12) menjelaskan bahwa terdapat fungsi pokok dalam manajemen sumber daya manusia. Fungsi-fungsi pokok manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Fungsi perencanaan. Melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia.
2. Fungsi pengorganisasian. Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. Fungsi pengarahan. Memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
4. Fungsi pengendalian. Melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja.

Fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut (Darodjat, 2014) adalah sebagai berikut:

1. *Human resource planning*, yaitu merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan SDM bagi perusahaan untuk dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui perencanaan sumber daya manusia.
2. *Personnel procurement*, yaitu mencari dan mendapatkan SDM melalui rekrutmen, seleksi, penempatan serta kontrak tenaga kerja, induksi.
3. *Personnel development*, yaitu mengembangkan SDM keterampilannya keahlian dan pengetahuannya melalui program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan (analisis dan evaluasi), pengembangan karir.
4. *Personal maintenance*, yaitu memelihara SDM, gaji, reward, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, menyelesaikan perselisihan perburuhan, menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan dan lain sebagainya.
5. *Personnel utilization*, yaitu memanfaatkan dan mengoptimalkan SDM, termasuk di dalamnya promosi, demosi, transfer dan juga separasi.



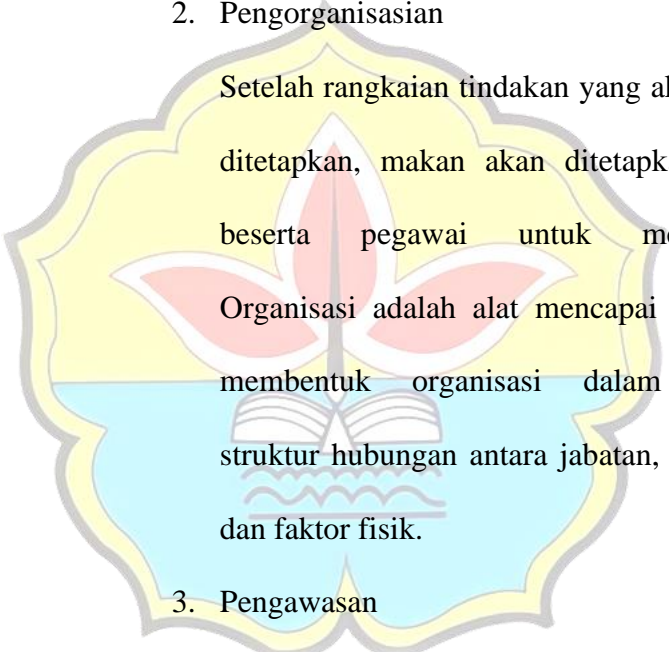
Menurut Sedarmayanti (2017:6) bahwa terdapat dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut:

### 1. Fungsi Manajerial MSDM

#### 1. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

#### 2. Pengorganisasian



Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan, SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antara jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.

#### 3. Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi/penyusunan kembali rencana untuk

penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

## 2. Fungsi operasional MSDM

### 1. Pengadaan

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengadaan SDM menjadi lingkup pekerjaan atau tanggung jawab divisi SDM. Pengadaan SDM meliputi perencanaan SDM, penarikan SDM, mengadakan seleksi SDM, penempatan, dan orientasi.

### 2. Pengembangan SDM

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Pengembangan merupakan proses pendidikan jangka panjang, dimana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori secara otomatis.

### 3. Pemberian kompensasi/balas jasa

Fungsi balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung tidak langsung dalam

bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada kontribusi dalam pencapaian.

#### 4. Pengintegrasian pegawai

Fungsi pengintegrasian berusaha memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat.

#### 5. Pemeliharaan pegawai

Fungsi pemeliharaan pegawai berkaitan usaha mempertahankan kesinambungan dari keadaan yang telah dicapai melalui fungsi sebelumnya.

#### 6. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja akan kompleks dan penuh tantangan karena pegawai akan meninggalkan perusahaan walaupun belum habis masa kerjanya.

Sedangkan itu, Hasibuan (2016:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### 1. Fungsi Manajerial

##### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu



terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan program kepegawaian.

## 2. Pengorganisasian

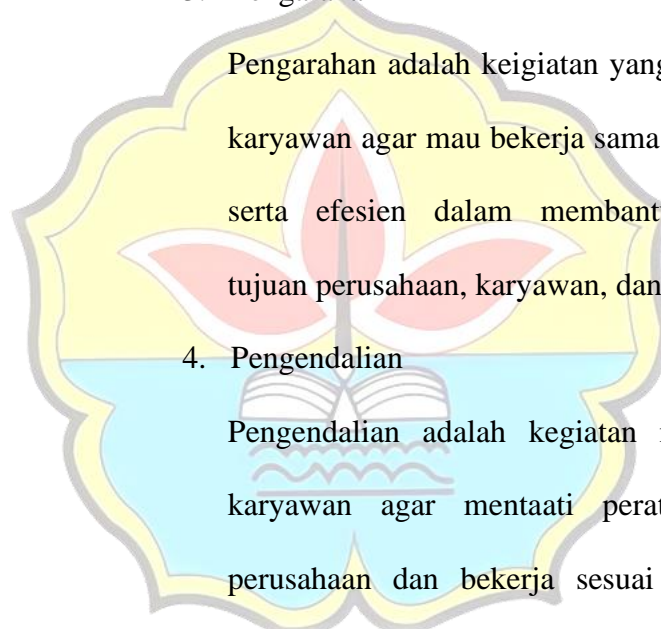
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam organisasi (organization chart)

## 3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan, penyempurnaan rencana.



### **2.1.1.6. Lingkungan Kerja**

Pertumbuhan dan perkembangan sekolah tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja disekitarnya, Baik pengaruh positif maupun negatif. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas bekerja hariannya. Setiap pekerja pasti menginginkan lingkungan kerja yang kondusif karena merasa aman memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal. Karena secara psikologis, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehari-hari.

Lingkungan kerja dapat diartikan juga sebagai suasana dan kondisi untuk memperoleh ketenangan, kenyamanan, keindahan dan rasa hiburan menjalani aktivitas. Yang dimana lingkungan kerja dimaksud ialah tersedia interior ruang kerja yang memberikan kenyamanan, keharmonisan antar pegawai, suasana kerja yang tercipta terpadu dan jaminan keamanan atas keselamatan kerja penting di perhatikan dalam lingkungan kerja.

Lingkungan Kerja diartikan sebagai faktor situasional yang memiliki pengaruh dengan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harus memperhatikan dua hal yang meliputi guru itu sendiri, serta hubungan yang baik antara guru dengan orang tua dan guru masyarakat sekitarnya. (Barnawi & Arifin 2017:54)

Menurut Saiagian (2014:56) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Danang (2015:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti (2014:21) Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut Nitisemito (2019:108) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitaran para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Kamsir (2012:13) Lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dimensi lingkungan kerja menurut kamsir terbagi menjadi 2 dimensi yaitu Lingkungan fisik dan Lingkungan Non Fisik.

Menurut Kamsir (2012:13) mengemukakan dimensi lingkungan kerja fisik terbagi beberapa indikator:

1. Peralatan Kerja
2. Sirkulasi Udara
3. Penerangan

4. Tingkat Kebisingan

5. Tata Ruang Kerja

Sedangkan dimensi lingkungan non fisik terbagi berbagai beberapa indikator:

1. Kebutuhan Karyawan
2. Nama Kelompok Kerja
3. Peran dan sikap Karyawan
4. Hubungan dan rekan karyawan

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

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

Jenis-jenis lingkungan kerja Menurut Siagian (2014:57) secara garis besar, lingkungan kerja terdapat 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang disekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan.

Menurut Siagian (2014:59) mengemukakan dimensi lingkungan kerja fisik terbagi beberapa indikator yaitu:



### 1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja menarik untuk dipandang juga dibangun dengan segala pertimbangan keselamatan kerja, sehingga merasa nyaman dan aman melakukan pekerjaannya.

### 2. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan karena sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 3. Fasilitas

Fasilitas sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Selain itu hal yang perlu diperhatikan tentang cara memanusiakan karyawan, seperti tersedianya fasilitas untuk beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat beribadah.

### 2. Lingkungan kerja non fisik

Terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atasan. Menurut Siagian (2014:61) bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terbagi beberapa indikator yaitu:

#### 1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa saling intrik antara rekan kerja salah satu faktor yang

dapat mempengaruhi hubungan yang harmonis dan kekeluargaan dalam satu organisasi.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan ini harus dijaga dengan baik dan saling menghargai antara atasan dan bawahan, dengan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat antara individu masing-masing.

3. Kerja sama antar karyawan

Kerjasama yang harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan. Jika kerjasama sesama berjalan dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan secara efisien dan efektif

#### **2.1.1.7. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi para pegawai.

Hamid (2014:10) mengemukakan manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat ialah sebagai berikut:

1. Menciptakan semangat kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat
2. Meningkatnya jumlah produktifitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang

3. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
4. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
5. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
6. Fleksibilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa pemikiran
7. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

#### **2.1.1.8. Dimensi Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti(dalam budianto dan Katini, 2019)**

##### **1. Lingkungan Fisik**

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan Kerja Fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja, dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya).

##### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja dengan rekan kerja maupun hubungan kerja dengan rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan

#### **2.1.1.9. Indikator Lingkungan Kerja**

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.

Menurut Kamsir (2012:13) mengemukakan dimensi lingkungan kerja fisik terbagi beberapa indikator:

1. Peralatan Kerja
2. Sirkulasi Udara
3. Penerangan
4. Tingkat Kebisingan
5. Tata Ruang Kerja

Sedangkan dimensi lingkungan non fisik terbagi berbagai beberapa indikator:

1. Kebutuhan Karyawan



2. Nama Kelompok Kerja
3. Peran dan sikap Karyawan
4. Hubungan dan rekan karyawan

Menurut Sedarmayanti (2012:31) tersapat indikator indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Struktur Kerja

Sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

2. Tanggung Jawab Kerja

Sejauh mana pegawai mengerti tanggung jawab apa saja yang dibebankan kepada mereka

3. Perhatian dan Dukungan Pemimpin

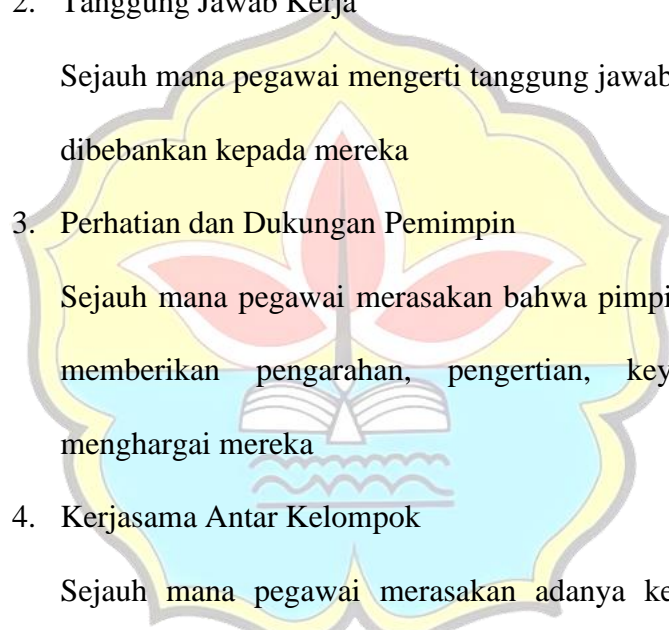
Sejauh mana pegawai merasakan bahwa pimpinannya sering memberikan pengarahan, pengertian, keyakinan serta menghargai mereka

4. Kerjasama Antar Kelompok

Sejauh mana pegawai merasakan adanya kerjasama yang terjalin baik diantara kelompok kerja yang ada

5. Kelancaran Berkomunikasi

Sejauh mana pegawai merasakan adanya komunikasi yang terjalin baik, terbuka dan lancar antar sesama rekan kerja ataupun dengan pimpinan mereka



#### 2.1.1.10. Kinerja

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Menurut Bernrdin dan Russel (2002:15) memberikan pengertian kinerja adalah *“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 Affandi (2018:162), mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral.

Menurut 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 didalam organisasi.

Menurut 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 keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2012:9), Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Gibson, dkk (2003:355) *Job performance* adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya.

Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

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

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian



sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

Menurut Davis (2017:67) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (ability)
2. Faktor Motivasi (motivation)

Sedangkan itu menurut Wibowo (2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

5. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Kasmir (216:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Displin kerja



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

### **1. Faktor Internal**

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

## **2. Faktor Eksternal**

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

Bahwa pengukuran kinerja adalah suatu alat manajemen yang di gunakan menilai tujuan pencapaian dan sasaran dan pengukuran kinerja tidak dimaksudkan untuk berperan sebagai alat manajemen guna memperbaiki organisasi. Whitake dalam Mustopadijaya (2000:5)

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

### **1. Kemampuan Kerja**

Kemampuan atau kapasitas dasarnya telah terintegrasi berbagai variabel-variabel di dalamnya, seperti keterampilan, keahlian, intelegensi. Unsur-unsur tersebut juga mencerminkan

tingkat pendidikan, latihan dan pengalaman yang di tuntut sesuai kapasitas pekerjaan.

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

Kemampuan kerja individu sumber daya manusia yang bekerja di dalam suatu organisasi kerja merupakan fokus dari aktivitas sumber daya manusia di kerjakan 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 tercemin kemampuan individu sumber daya manusia yang memiliki jenjang pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan dan penguasaan teknologi dalam mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia.

## 2. Insentif



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

Insetif mengartikan bahwa merupakan tambahan balas jasa, yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi kerja standar.

Tujuan insentif pada hakekatnya ialah untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi memberikan financial melebihi upah gaji. Insentif berupaya untuk mengaitkan imbalan nyata yang diberikan kepada karyawan untuk kinerja yang melampaui harapannya.

Maka dari uraian diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

#### **2.1.1.12. Penilaian Kerja**

Menurut Mathis & Jacson (2006:382) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan

mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Menurut Sastrohadiwiry (2002:28) penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyedia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

Menurut Wibowo (2014:92) penilaian kerja dapat dipergunakan untuk:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi
2. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dicapai, sebagai alat untuk memecat di kemudian hari
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerja untuk memberikan kinerja tinggi
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.

Menurut Sulistiyani (2003:225) manfaat penilaian kinerja ialah:

1. Penyesuaian Kompensasi
2. Perbaikan Kinerja

3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan

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

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketetapan Waktu

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

4. Efektivitas Biaya

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

## 5. Kebutuhan Untuk Supervise

Seberapa fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawas serta seberapa jauh baik seorang karyawan dapat melaksanakan atau memerlukan intervensi atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Seberapa jauh baik karyawan meningkatkan itikad baik (goodwill), harga diri dan kerja sama antara sesama karyawan dan bawahan di tempat kerja.

### **2.1.1.13. Dimensi Kinerja Menurut TR Mitchell dalam Sedarmayanti (2001:51)**

#### 1. Kualitas Kerja (Quality of work)

Sebagaimana diketahui manusia kualitas kerja adalah unsur terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu dalam mengatur dan mendapatkan para karyawan maka pemimpin suatu organisasi harus memperhatikan jumlah dan spesifikasi yang sesuai dengan kebutuhan guna mencapai tujuan organisasi. Yang mana kualitas sumber daya yang dimiliki masih belum mampu meningkatkan peran aparatur. Dengan diketahuinya tingkat kualitas kerja pegawai, maka manajemen dalam organisasi dapat melakukan berbagai upaya untuk membina dan memperbaiki kualitas kerja pegawai yang dikategorikan masih rendah. Oleh karena itu untuk kepentingan suatu akselerasi suatu tujuan organisasi atau perusahaan dibidang apapun,

maka peningkatan kualitas kerja karyawan merupakan salah satu syarat utama.

## 2. Ketepatan Waktu (Promptness)

Waktu merupakan yang cukup penting untuk diperhatikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di emban, penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang singkat mungkin identetic dengan efektivitas dan efesiensi pekerjaan yang dicapai karyawan. Tingkat produktivitas sebuah organisasi, dapat dinilai dari waktu yang di perlukan dan guna mencapai hasil yang akan di capai organisasi yang bersangkutan, pada suatu periode waktu.

## 3. Insiative (Intiative)

Insiatif merupakan keinginan atau dorongan dari karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan tanpa di perintah atau disuruh oleh pimpinan, kinerja karyawan akan tercipta apabila adanya insiatif dari karyawan untuk bekerja dengan baik.

## 4. Kemampuan (Capability)

Karyawan dalam perusahaan ini memiliki kekuatan dalam hal kemampuan yang membuatnya relative unggul di dibandingkan dengan orang-orang lain dalam melakukan tugas atau kegiatan tertentu. Dari titik manajemen, masalahnya bukanlah apakah orang-orang berada dalam hal kecakapannya atau tidak, bagaimana mengetahui orang-orang berada dalam hal kecakapannya atau tidak, bagaimana mengetahui orang-orang yang kemampuannya berbeda dapat menggunakan



pengetahuan tersebut untuk meningkatkan kemungkinan seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan baik.

#### 5. Komunikasi (Communication)

Untuk mendapatkan komunikasi yang baik diperlukan aturan-aturan yang berlaku dalam proses penyampaian informasi bagi pimpinan kepada bawahan adalah bagaimana memanfaatkan informasi-informasi yang beraneka ragam untuk kepentingan organisasi, bagaimana memanajemi informasi sehingga bermanfaat bagi peningkatan organisasi dan efisiensi dalam mencapai tujuan. Untuk itu diperlukan suatu sistem berupa komunikasi yang dapat diandalkan dalam menyampaikan informasi dari pimpinan kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi dan pembuat keputusan, baik yang menyangkut keputusan rutin maupun keputusan-keputusan yang efisien. Komunikasi merupakan adanya interaksi antara satu orang dengan orang lain terjadinya interaksi antara sumber pemberi pesan dengan menerima pesan sehingga terjadi pemahaman atas pesan yang disampaikan. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain.

#### 2.1.1.14. Indikator Kerja

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

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

Menurut Kaswan (2012:90) Faktor sistem yang menjadi kendala kinerja antara lain:

1. Koordinasi aktivitas Kinerja yang kurang baik antar 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. Survisi yang lemah.
8. Tidak ada kerja sama antara pekerja dan hubungan yang kurang baik antara karyawan.
9. Pelatihan yang kurang memadai.

10. Lingkungan kerja yang kurang baik.

11. Kurangnya waktu untuk menghasilkan yang diperlukan.

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

1.Selama bekerja

- Keterlambatan

- Kehadiran

- Pelatihan

- Penurunan produktivitas

- Perombakan rencana/jadwal

- Peningkatan tanggung jawab kepengawasan

- Kekeliruan atau ketidak efisienan

2.Diluar pekerjaan, meliputi

- Kehilangan Investasi

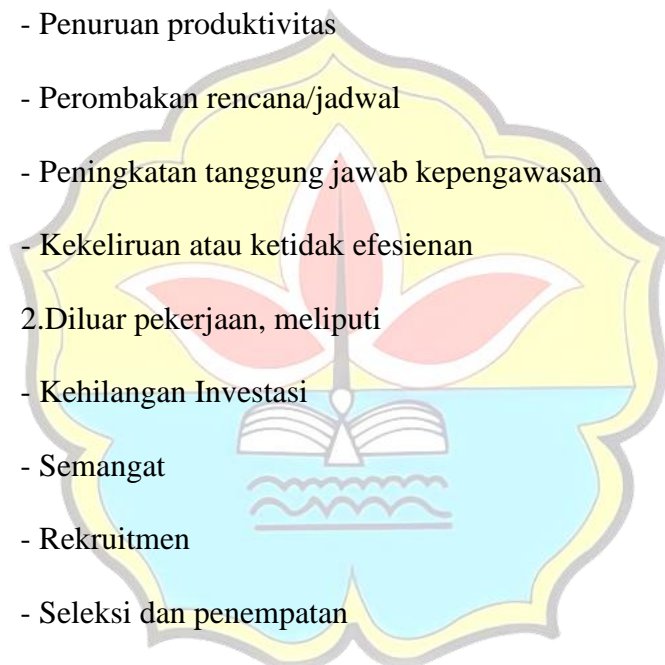
- Semangat

- Rekrutmen

- Seleksi dan penempatan

- Perombakan / Rencana Jadwal

- Kompensasi sebenarnya



### **2.1.2. Hubungan Antar Variabel**

Menurut Alex S. Nitisemito (2011:1) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan

faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan yang harmonis dengan atasannya, rekan kerja maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di lingkungan kerja akan membawa dampak positif bagi guru sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya, jika suasana dan kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya dalam bekerja. Dengan demikian lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Seseorang begitupun dengan kinerja guru.

### **2.1.3. Kerangka Pemikiran**

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

Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X) sebagai variabel bebas dan Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini dapat dilihat pada gambar 2.1 kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran Penelitian**

#### 2.1.4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:93) hipotesis adalah jawaban sifatnya yang sementara terhadap perumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori.

Maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Diduga lingkungan kerja dan kinerja guru pada SMP Negeri 20 Kota Jambi Baik.



2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 20 Kota Jambi

## **2.2. Metode Penelitian**

### **2.2.1. Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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. Variabel yang diteliti ialah nilai yang diperoleh setiap responden terhadap penelitian variabel, yaitu lingkungan kerja (X) sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat (independen).

### **2.2.2. Jenis Dan Sumber Data**

1. Data primer

Adalah data utama yang dikelola dan dianalisis dalam penelitian ini diperoleh dari hasil jawaban responden dari hasil melalui kusioner dan wawancara yang disebarkan kepada seluruh guru SMP Negeri 20 Kota Jambi.

2. Data sekunder

Adalah data pelengkap atau penunjang oleh pihak-pihak tertentu yang relevan dengan kajian penelitian baik yang diperoleh dari sumber internal maupun eksternal. Hal ini menjadi lebih mudah bagi peneliti

untuk memahami persoalan yang akan diteliti khususnya untuk mendapatkan informasi seperti jumlah guru ataupun struktur organisasi SMP Negeri 20 Kota Jambi.

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

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

Tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh data, maka metode pengumpulan data salah satu langkah yang paling penting dilakukan dalam suatu penelitian. Peneliti yang melakukan penelitian tidak akan mendapatkan data yang diinginkan jika tidak mengetahui metode dalam pengumpulan data Sugiyono (2018).

Menurut Yusuf (2013:372) keberhasilan dalam pengumpulan data banyak ditentukan oleh kemampuan peneliti menghayati situasi sosial yang dijadikan fokus penelitian. Peneliti dapat melakukan wawancara dengan subjek yang diteliti, mampu mengamati situasi sosial yang terjadi dalam konteks yang sesungguhnya. Peneliti tidak akan mengakhiri fase pengumpulan data sebelum peneliti yakin bahwa data yang terkumpul dari berbagai sumber yang berbeda dan terfokus pada situasi sosial yang diteliti mampu menjawab rumusan masalah dari penelitian, sehingga kedapatan dan kredibilitas tidak diragukan oleh siapapun.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode yaitu :

1. Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal yakni dengan menggunakan teknik observasi. Menurut Sugiyono (2018:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Observasi dalam penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya bagaimana Pengelolaan Rekrutmen dan Penempatan Guru di SMP Negeri 20 Kota Jambi.

2. Wawancara

Wawancara menjadi salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Wawancara merupakan komunikasi dua arah untuk memperoleh informasi dari responden yang terkait. Dapat pula dikatakan bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka *face to face* antara pewawancara dan narasumber, di mana wawancara bertanya langsung tentang objek yang diteliti dan telah dirancang sebelumnya. Wawancara yang dipilih oleh peneliti

adalah wawancara semistruktur (*semistruktur interview*). Menurut Sugiyono(2018:467) jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori in-deph interview, dimana wawancara semiterstruktur dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara bebas dibandingkan wawancara terstruktur namun masih tetap berada pada pedoman wawancara yang dibuat.

### 3. Kuisisioner

Menurut pendapat Sugiyono (2012:199) teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Sangat Baik/Sangat Tinggi	(SB)	Skor 5
Baik/Tinggi	(B)	Skor 4
Cukup Baik/Sedang	(CB)	Skor 3
Tidak Baik/Rendah	(B)	Skor 2
Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah	(STB)	Skor 1

### 4. Dokumentasi

Adalah catatan peristiwa yang telah terjadi. Dokumen dapat berubah teks, gambar, atau karya monumental seseorang. Sugiyono (2007:329) Data literatul penelitian adalah historis dan geografis, struktur organisasi, jumlah tenaga pendidik dan karyawan SMP Negeri 20 Kota Jambi

#### **2.2.4. Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan dari penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut. Menurut ahli Sunyoto (2013:139) populasi adalah jumlah keseluruhan objek (satu-satuan atau individu) yang karakteristiknya hendak digunakan. Sedangkan Menurut Morissan (2019:19) ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep dan fenomenal. Maka populasi yang digunakan adalah keseluruhan jumlah Guru SMP Negeri 20 Kota Jambi berjumlah 43 orang.

Menurut Syekh (2011:13) sampel adalah sebagian populasi yang dijadikan sebagai objek penelitian. Sampel dapat diartikan perwakilan populasi yang diteliti dan harus dapat representatif atau mewakili sebuah populasi tersebut. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 orang, maka sampel dapat diambil semua. Adapun metode penempatan sampel yang penulis gunakan adalah metode sensus yaitu keseluruhan populasi yang ada diambil untuk menjadi sampel dalam penelitian ini, sehingga dalam penelitian ini sampelnya adalah 43 orang.

#### **2.2.5. Metode Analisis Data**

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



### 2.2.5.1. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif menyediakan struktur yang sistematis dalam pengorganisasian data serta jawaban-jawaban yang objektif dan data ditampilkan dalam bentuk rata-rata, rentang skala.

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah = 1 x 43

= 43

Skor tertinggi = 5 x 43

= 215

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

m = Skor maksimum yang mungkin terjadi

n = Sampel

$$RS = \frac{43(5-1)}{5}$$

$$RS = 34,4$$

Dalam penelitian ini skala yang digunakan skala likert 1-5, pengklasifikasian gaya variabel kepemimpinan situasional dan kinerja

karyawan. Berikut tabel rentang pengklasifikasian variabel lingkungan kinerja dan kinerja pada SMP Negeri 20 Kota Jambi berikut ini :

<b>Rentang Penilaian</b>	<b>Klasifikasi</b>
43 – 77,3	Sangat Rendah
77,4 – 111,7	Rendah
111,8 – 146,1	Sedang
146,2 – 180,5	Tinggi
180,6 – 215	Sangat Tinggi

**Tabel 2.1**  
**Rentang Pengklasifikasian Variabel Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pada SMP Negeri 20 Kota Jambi**

#### 2.2.5.2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis yang digunakan bertujuan deskriptif. Untuk menjawab tujuan satu tujuan satu digunakan metodologi uji deskriptif dengan rentang skala.

Menurut Sugiono (2010:270) Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terkait.

Rumus persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen  
a = Nilai konstanta

b	=	Koferensi Regresi
X	=	Lingkungan Kerja
e	=	Error

### 2.2.5.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Supardi (2013:188) koefisien determinasi dilambangkan dengan  $r^2$ . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dan varibael independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh varibael yang lain (galat atau pengubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi  $r^2 \times 100 \% = n \%$ , memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar  $n \%$  sedangkan sisanya sebesar  $(100 - n) \%$  diterangkan oleh galat (error) atau pengaru variabel dependen lebih dari 1 (ganda / majemuk) terdapat koefisien determinasi penyesuaian (adjustment) yang sangat sesnsitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk / ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian (koefisien determinasi sederhana tidak memperhatikan jumlah variabel independeu). Rumus yang dipakai adalah:

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

Keterangan :

KD	=	Koefesiensi Determinasi
R	=	Koefisien Korelasi

#### 2.2.5.4. Koefesien Relasi (R)

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan.

Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

Koefesien	Kekuatan Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	Tidak Erat
0,40 – 0,599	Cukup erat
0,60 – 0,799	Erat
0,80 – 1,000	Sangat Erat

### 2.3. Uji Hipotesis

#### 2.3.1. Uji Statistik (t)

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

##### 1. Rancangan Hipotesis

Ho : Tidak mempunyai pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 20 Kota Jambi

Ha : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 20 Kota Jambi

##### 2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$

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

Apabila angka probabilitas signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

### 3. Kriteria Keputusan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya  $H_0$  diterima terhadap pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak tidak terdapat pengaruh diantara lingkungan kerja terhadap kinerja guru.





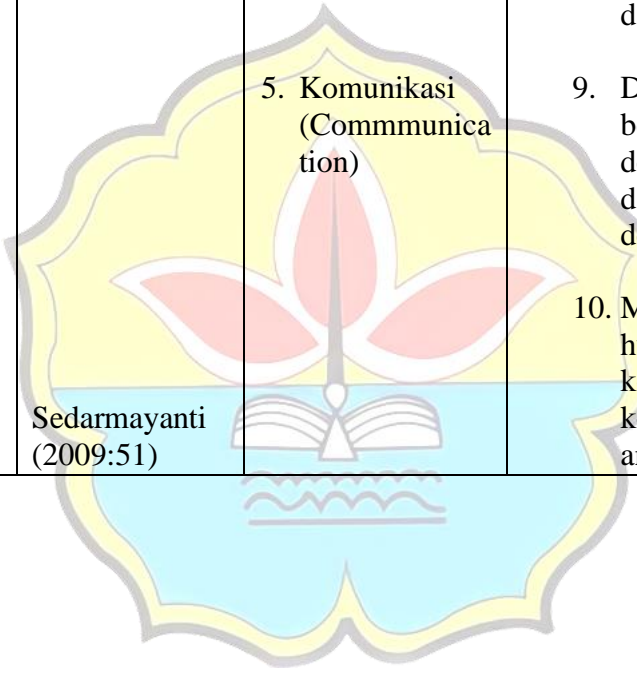
## 2.4. Operasional Variabel

Tabel 2.2

Operasional Variabel Indikator Dan Sub Indikator Kinerja Pegawai

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran
<b>Lingkungan Kerja (X)</b>	<p>Lingkungan suatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan</p> <p>Kasmir (2012:13)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan Fisik</li> <li>2. Lingkungan Non Fisik</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peralatan Kerja</li> <li>2. Sirkulasi Udara</li> <li>3. Penerangan</li> <li>4. Tingkat Kebisingan</li> <li>5. Tata ruang kerja</li> <li>6. Kebutuhan Karyawan</li> <li>7. Nama Kelompok Kerja</li> <li>8. Peran Dan Sikap Karyawan</li> <li>9. Hubungan Dengan rekan karyawan</li> <li>10. Kepercayaan Antar Rekan Karyawan</li> </ol>	Ordinal
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>	<p>Hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja (Quality of work)</li> <li>2. Ketepatan Waktu. (Promptness)</li> <li>3. Insiative (intiative)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mutu hasil pekerjaan</li> <li>2. Ketelitian</li> <li>3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan</li> <li>4. Menyesuaikan pekerjaan</li> <li>5. Tingkat kepandaian menyasati berbagai keterbatasan</li> </ol>	Ordinal

		4. Kemampuan	<p>6. Tingkat semangat melaksanakan tugas baru tanpa diperintah</p> <p>7. Menyelesaikan tugas sesuai prosedur dan mencapai target</p> <p>8. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar</p> <p>9. Dapat berkomunikasi dengan staff dan pegawai dengan baik</p> <p>10. Menjalin hubungan komunikasi kepercayaan antara pegawai</p>	
	Sedarmayanti (2009:51)	5. Komunikasi (Communication)		



## BAB III

### GAMBARAN UMUM SMP NEGERI 20 KOTA JAMBI

#### 3.1. Sejarah Umum SMP Negeri 20 Kota Jambi

SMP Negeri 20 Kota Jambi adalah sebuah instansi pendidikan yang dimiliki oleh Pemerintah dan berada dibawah koordinasi Dinas Pendidikan Kota Jambi. SMP N 20 Kota Jambi berdiri pada tahun 1992, dan dibuka atau diresmikan pada Tahun 1993. Pada awal berdirinya Sekolah Negeri Pertama (SMP) ini dikenal bernama SMP Negeri 20 Kota Jambi. Sekolah ini beralamat Jl. Darmapala, Kelurahan Talang Bakung Kecamatan Paal Merah Kota Jambi. Selama berdirinya sekolah ini ada beberapa orang yang dipercaya untuk menjadi Kepala SMP Negeri 20 Kota Jambi sebagai berikut:

1. Bapak Espuparno ( 1993 – 1996 )
2. Ibu Mahliya S,Pd ( 1997 – 2000 )
3. Bapak Amron Daulai S,Pd ( 2000 – 2004 )
4. Bapak Burhan Simanjuntak S,Pd ( 2004 – 2008 )
5. Bapak Gusriyandi S,Pd ( 2008 – 2011 )
6. Ibu Rafmis M,Pd ( 2011 – 2013 )
7. Drs. M.Yusmi M,Pd ( 2014 – 2017 )
8. Bapak Jasmen Munthe ( 2017 – 2022 )
9. Bapak Subaidir M,Pd ( 2022 – Sekarang )

### 3.2. Visi Dan Misi

#### A. Visi

Terwujudnya Generasi yang berprestasi, berkarakter, peduli lingkungan, berorientasi IPTEK berlandaskan IMTAQ.

#### B. Misi

1. Mewujudkan peningkatan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa
2. Mengembangkan kepribadian dan meningkatkan kesadaran warga sekolah untuk taat dan patuh terhadap norma hukum dan norma agama
3. Mewujudkan pembelajaran yang menyenangkan, komunikatif, kontekstual, bermakna yang berpihak kepada peserta didik
4. Mengembangkan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi berdasarkan minat, bakat dan potensi peserta didik
5. Meningkatkan lulusan yang kompetitif dan siswa berprestasi dalam bidang akademik dan non akademik
6. Mewujudkan kerjasama warga sekolah dengan pihak lain
7. Mengembangkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan
8. Meningkatkan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai dari segi kuantitas dan kualitas

### C. Tujuan

1. Meningkatkan penghayatan dan pengalaman ajaran agama yang dianut dan melaksanakan ibadah sesuai dengan agama yang dianutnya
2. Melaksanakan berbagai program keagamaan (sanlat, PHBI, 1 Muharram)
3. Mengkondisikan warga sekolah untuk saling menghargai, disiplin, jujur, cinta damai, cinta tanah air, dan menerapkan kode etik guru
4. Melaksanakan kegiatan pembiasaan dan penanaman nilai akhlak mulia di sekolah. 5 S (senyum, salam, sapa, sopan dan santun)
5. Melaksanakan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, menyenangkan (PAKEM) yang nyaman dan berpihak kepada murid
6. Meningkatkan jumlah lulusan yang diterima di SMA/SMK/MA Negeri
7. Menghasilkan prestasi / menjadi juara berbagai lomba di bidang akademik dan non akademik tingkat Kecamatan, Kota, Provinsi dan Nasional
8. Mengembangkan kompetensi siswa melalui program OSIS dan pembelajaran Kompetensi Non Akademik ( KNA ) dibidang pengetahuan, olahraga, Seni, dan Matematika serta Ekstrakurikuler
9. Mewujudkan sekolah yang bebas bullying, dan bebas Narkoba
10. Mewujudkan sekolah yang ramah anak, sekolah sehat, Kantin sehat.
11. Mewujudkan Karakter SPENDAPUL, yaitu:

Santun



Percaya Diri

Empati

Normatif

Disiplin

Ber-Akhlak Mulia

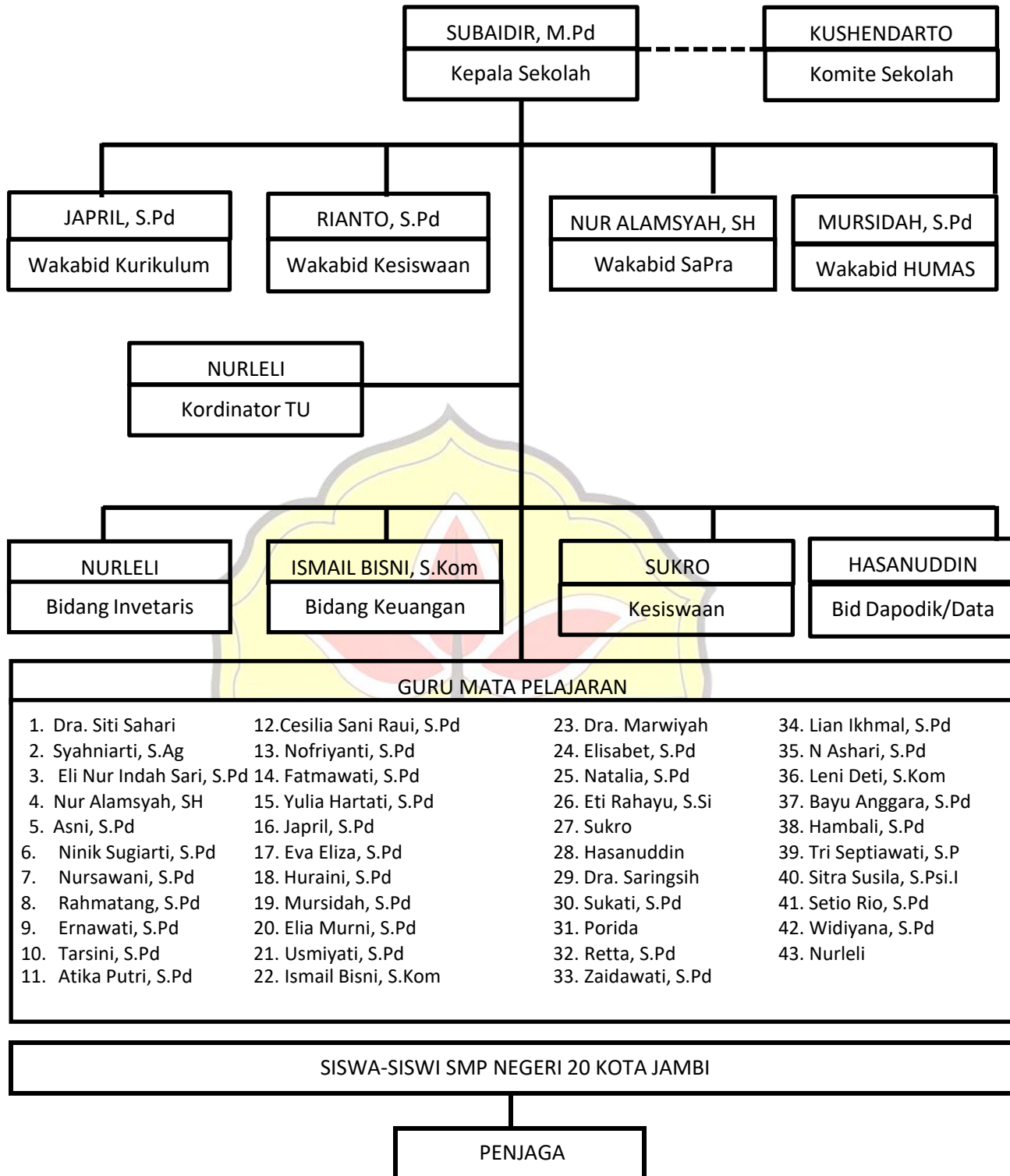
Pantang menyerah

Unggul

Lingkungan ASRI (Aman, Sehat, Rindang, Indah)



### 3.3. Struktur Organisasi



**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

**4.1.1. Karakteristik Responden**

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada 43 orang responden.

Responden yang dijadikan populasi ini adalah responden yang bekerja pada SMP Negeri 20 Kota Jambi

Didapati karakteristik responden sebagai berikut :

**4.1.1.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat dari pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.1**  
**Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	15	35%
Perempuan	28	65%
Jumlah	43	100%

Sumber : Data primer, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin perempuan dengan komposisi 65% dan laki-laki 35%.

#### 4.1.1.2. Karakteristik Menurut Responden Umur

Karakteristik responden menurut umur untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

<b>Umur Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>20-24 tahun</b>	<b>3</b>	<b>7%</b>
<b>25-29 tahun</b>	<b>6</b>	<b>14%</b>
<b>30-34 tahun</b>	<b>12</b>	<b>28%</b>
<b>&gt;35 Tahun</b>	<b>22</b>	<b>51%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa komposisi persentase umur responden terbanyak pada usia >35 Tahun dengan jumlah 22 orang atau sebesar 51%. Sedangkan untuk umur responden terendah pada umur 20-24 Tahun sebanyak 7% dan umur 25-29 Tahun atau sebesar 14%.

#### 4.1.1.3. Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

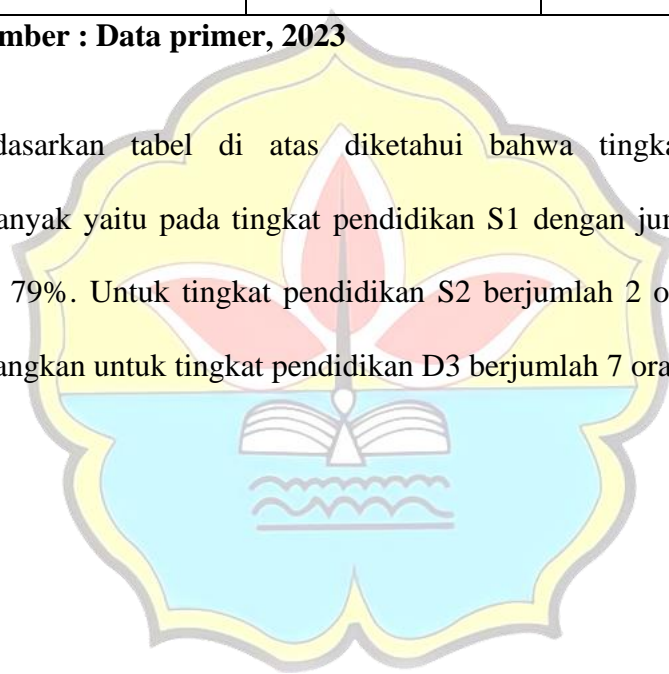
**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>D3</b>	<b>7</b>	<b>16%</b>
<b>S1</b>	<b>34</b>	<b>79%</b>
<b>S2</b>	<b>2</b>	<b>5%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Data primer, 2023**

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan terbanyak yaitu pada tingkat pendidikan S1 dengan jumlah 34 orang atau 79%. Untuk tingkat pendidikan S2 berjumlah 2 orang atau 5%. Sedangkan untuk tingkat pendidikan D3 berjumlah 7 orang atau 16%.





#### 4.1.1.4. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat di lihat pada berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja**

<b>Lama Bekerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase %</b>
<b>1-2</b>	<b>6</b>	<b>14%</b>
<b>3-5</b>	<b>9</b>	<b>21%</b>
<b>6-10</b>	<b>12</b>	<b>28%</b>
<b>&gt;10</b>	<b>16</b>	<b>37%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

**Sumber : Data Primer (diolah), 2023**

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang paling lama bekerja terbanyak adalah >10 Tahun dengan jumlah 16 orang atau 37%. Untuk 6-10 Tahun dengan jumlah 12 orang atau 28%. Dan 3-5 Tahun dengan Jumlah 9 Orang atau 21%. Sedangkan 1-2 Tahun 6 Orang atau sebesar 14%.

#### 4.1.2. Lingkungan Kerja Guru Pada SMP Negeri 20 Kota Jambi

Hasil analisis deskriptif data variable lingkungan kerja sebagai salah satu variable yang diukur melalui analisis deskriptif dengan skala likert yang dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

##### a. Lingkungan Fisik

Hasil jawaban responden terhadap indikator kinerja dapat di lihat sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Lingkungan Fisik**

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Peralatan	2	3	8	15	15	212	Sangat baik
2.	Sirkulasi Udara	2	1	7	9	24	181	Sangat baik
3.	Pencahayaan	1	1	3	17	21	185	Sangat baik
4.	Tingkat Kebisingan	1	1	7	15	19	179	Baik
5.	Tata Ruang Kerja	2	3	7	18	13	166	Baik
	<b>Total</b>						<b>923</b>	
	<b>Rata – Rata</b>						<b>184,6</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber : Data primer, 2023

Berdasarkan keterangan tabel di atas diketahui bahwa menurut responden terhadap lingkungan fisik, skor terbesar ada pada peralatan kerja dengan skor sebesar 212 karena kondisi peralatan kerja dinilai sangat baik oleh para guru dan pegawai. Sedangkan skor terendah terhadap lingkungan fisik pada pernyataan Tata Ruang Kerja.

## b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil jawaban responden terhadap indikator Lingkungan Kerja Non Fisik dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

### **Hasil Skor Responden Terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik**

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Perhatian terhadap kebutuhan pegawai	2	2	7	18	14	169	Baik
2.	Kejelasan pembagian tugas ditempat kerja	1	1	7	13	21	181	Sangat Baik
3.	Profesionalisme pegawai dalam bekerja	1	3	11	13	15	167	Baik
4.	Hubungan kerja sama antar rekan kerja	1	2	7	15	18	176	Baik
5.	Komunikasi antara pegawai dan pimpinan	1	1	8	11	22	181	Sangat Baik
<b>Total</b>							<b>874</b>	
<b>Rata – Rata</b>							<b>174,8</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data primer, 2023

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa menurut responden terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik skor terbesar ada pada pembagian tugas kerja dan hubungan kerja antar rekan kerja dengan skor 181 karena pembagian tugas kerja dan hubungan kerja antar kerja dinilai sangat baik oleh guru dan pegawai. Sedangkan skor terendah pada pernyataan profesional dalam bekerja.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Peralatan Kerja	Lingkungan Fisik	212	Sangat baik
2.	Sirkulasi Udara	Lingkungan Fisik	181	Sangat Baik
3.	Penerangan	Lingkungan Fisik	185	Sangat Baik
4.	Tingkat Kebisingan	Lingkungan Fisik	179	Baik
5.	Tata Ruang Kerja	Lingkungan Fisik	166	Baik
6.	Kebutuhan Karyawan	Lingkungan Non Fisik	169	Baik
7.	Motivasi dan Penghargaan Kerja	Lingkungan Non Fisik	181	Sangat Baik
8.	Peran dan Sikap	Lingkungan Non Fisik	167	Baik
9.	Hubungan dengan rekan karyawan	Lingkungan Non Fisik	176	Baik
10.	Komunikasi antara pegawai dan pemimpin	Lingkungan Non Fisik	181	Sangat Baik
	<b>Total</b>		<b>1797</b>	
	<b>Rata – Rata</b>		<b>179,7</b>	<b>Sangat Baik</b>

**Sumber: Data Primer 2023**

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan responden baik 10 item pernyataan lingkungan kerja yang dinyatakan rata-rata skornya 179,7 Jawaban responden tertinggi berkaitan dengan Peralatan kerja dengan skornya terbesar 212.

Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan lingkungan fisik tata ruang kerja dengan skornya sebesar 166. Kenyataan ini menunjukkan tata ruang kerja guru dan pegawai SMP Negeri 20 Kota Jambi masih perlu ditingkatkan.

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

No	Pernyataan	Skor Rata-Rata	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja Fisik	184,6	Sangat baik
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	174,8	Baik
	<b>Total</b>	<b>359,4</b>	
	<b>Rata – Rata</b>	<b>179,7</b>	<b>Sangat Baik</b>

**Sumber : Data Primer, 2023**

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa jawaban responden menempatkan lingkungan kerja fisik tertinggi rata-rata skornya 184,6. Kenyataan ini menunjukkan bahwa sarana prasarana kerja yang ada pada SMP Negeri 20 Kota Jambi Lengkap

Sedangkan jawaban responden menempatkan lingkungan kerja non fisik terendah rata-rata skornya 174,2. Kenyataan ini menunjukkan bahwa perlu pimpinan yang perlu aktif membina hubungan kerja yang ada pada SMP Negeri 20 Kota Jambi Lengkap, dengan demikian maka kondisi kerjasama dapat berjalan dengan baik dan lancar.

### 4.1.3. Kinerja Pegawai pada SMP Negeri 20 Kota Jambi

#### a. Kualitas Kerja

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

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Menyelesaikan pekerjaan tersusun dengan baik	2	2	12	11	16	166	Baik
2.	Dapat memperhatikan kekurangan dalam menyelesaikan	-	3	4	18	18	180	Sangat Baik
	<b>Total</b>						<b>346</b>	
	<b>Rata – Rata</b>						<b>173</b>	<b>Baik</b>

**Sumber : Data Primer, 2023**

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan responden dengan skor 346 dan rata-rata 173 Artinya Indikator Kualitas kerja dinilai Baik oleh guru dan pegawai SMP Negeri 20 Kota Jambi.



**b. Ketepatan waktu**

**Tabel 4.10**

**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Ketepatan Waktu**

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Menyelesaikan pekerjaan dalam tepat waktu dengan hasil yang memuaskan	1	3	11	14	14	166	Baik
2.	Dapat Menyesuaikan pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan berat atau ringannya pekerjaan yang ditanggung	-	2	9	14	18	177	Baik
	<b>Total</b>						<b>343</b>	
	<b>Rata – Rata</b>						<b>171,5</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data (diolah), 2023

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan Responden dengan skor 343 dan rata-rata 171,5 Artinya indikator Ketepatan waktu dinilai Baik oleh Guru dan Pegawai SMP Negeri 20 Kota Jambi.

c. Inisiatif

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Inisiatif**

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan tanpa harus meminta bantuan dari rekan kerja lain, tetapi diawasi agar tidak terjadi kesalahan pada saat kesalahan bekerja	-	3	6	20	14	174	Baik
2.	Selalu bersifat aktif dalam mencari berbagai sumber informasi	-	3	4	19	17	179	Baik
	<b>Total</b>						<b>353</b>	
	<b>Rata – Rata</b>						<b>176,5</b>	<b>Baik</b>

**Sumber : Data primer, 2023**

Berdasarkan keterangan tabel diatas diketahui bahwa tanggapan responden dengan skor 353 dan rata-rata 176,5 Artinya Indikator Inisiatif dinilai Baik oleh Guru dan Pegawai SMP Negeri 20 Kota Jambi.

d. Kemampuan

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan berusaha mencapai target yang diinginkan sekolah	-	2	9	17	15	174	Baik
2.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar	-	2	4	20	17	181	Sangat Baik
	<b>Total</b>						<b>355</b>	
	<b>Rata – Rata</b>						<b>177,5</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data primer, 2023

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan Responden dengan skor 355 dan rata-rata 177,5 Artinya Indikator Kemampuan dinilai Baik oleh Guru dan Pegawai SMP Negeri 20 Kota Jambi.

e. Komunikasi

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Terhadap Komunikasi**

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor	Ket
		STB	TB	CB	B	SB		
		1	2	3	4	5		
1.	Dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan staff dan pegawai lainnya dengan baik	-	2	6	20	15	177	Baik
2.	Dapat berkomunikasi dengan staff dan pegawai dengan baik	-	3	6	14	20	180	Sangat Baik
	<b>Total</b>						<b>357</b>	
	<b>Rata – Rata</b>						<b>178,5</b>	<b>Baik</b>

**Sumber : Data primer, 2023**

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa tanggapan Responden dengan skor 357 dan rata-rata 178,5 Artinya Indikator Komunikasi dinilai Baik oleh Guru dan Pegawai SMP Negeri 20 Kota Jambi.

**Tabel 4.14****Hasil Skor Responden Terhadap Item Pernyataan Kinerja**

No	Sub Indikator	Indikator	Skor	Keterangan
1.	Teliti dalam bekerja	Kualitas Kerja	166	Baik
2.	Memiliki keterampilan	Kualitas Kerja	180	Sangat Baik
3.	Mampu menyelesaikan pekerjaan	Ketepatan Waktu	166	Baik
4.	Bekerja tanpa perintah	Ketepatan Waktu	177	Baik
5.	Kesadaran dalam pekerjaan	Inisiatif	174	Baik
6.	Pengembangan ide	Inisiatif	179	Baik
7.	Prioritas Kerja	Kemampuan	174	Baik
8.	Pendalaman bakat	Kemampuan	181	Sangat Baik
9.	Interaksi internal dan eksternal	Komunikasi	177	Baik
10.	Hubungan kerja sama	Komunikasi	180	Sangat Baik
	<b>Total</b>		<b>1754</b>	
	<b>Rata – Rata</b>		<b>175,4</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Data primer, 2023

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa menurut responden baik dengan 10 item pernyataan terhadap Kinerja pada SMP Negeri 20 Kota Jambi rata-rata skornya sebesar 175,4. Jawaban tertinggi berkaitan dengan Kemampuan total skornya 181. Sedangkan jawaban terendah berkaitan dengan kualitas kerja dan ketepatan waktu total skornya 166.

Hasil rekap jawaban responden berdasarkan tiap Dimensi Kinerja pada SMP Negeri 20 Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut:

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

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Keterangan
1.	Kualitas Kerja	173	Sangat baik
2.	Ketepatan Waktu	171,5	Baik
3.	Inisiatif	176,5	Baik
4.	Kemampuan	177,5	Baik
5.	Komunikasi	178,5	Baik
	<b>Total</b>	<b>877</b>	
	<b>Rata – Rata</b>	<b>175,4</b>	<b>Baik</b>

**Sumber : Data Primer, 2023**

Berdasarkan keterangan kinerja diatas diketahui bahwa jawaban responden tertinggi untuk dimensi Komunikasi rata-rata skornya sebesar 178,5.

Sedangkan skor jawaban terendah ada pada indikator ketepatan waktu total skornya 171,5 artinya ketepatan waktu Guru dan Pegawai belum berjalan dengan baik. Kenyataan ini terlihat dari realisasi program kerja yang belum optimal.



## 4.2. Analisis dan Pembahasan

### 4.2.1. Analisis Kuantitatif Variabel Penelitian

#### 1. Hasil Regresi Linier Sederhana

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 20 Kota Jambi berdasarkan perhitungan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.097	.284		3.867	.000
	Lingkungan Kerja	.846	.085	.841	9.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan tabel 4.16 diatas diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1,097 + 0,846 X$$

Konstanta sebesar 1,097 artinya jika variabel X (Lingkungan) bernilai 0, maka variabel Y (Kinerja) adalah sebesar 1,097. Selanjutnya dengan persamaan regresi linier sederhana di atas, terdapat nilai koefesien regresi variabel X adalah positif yaitu sebesar 0,439. Jika nilai koefesien X positif apabila terjadi perubahan pada variabel X, maka menyebabkan perubahan searah pada variabel Y. Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh lingkungan sebesar 0,846 artinya apabila lingkungan

pada SMP Negeri 20 Kota Jambi meningkat 1% maka kinerja guru pada SMP Negeri 20 Kota Jambi akan meningkat 0,846%.

## 2. Koefesien Korelasi Dan Determinasi

Dari hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefesien determinasi dapat dilihat pada model *summary* berikut:

**Tabel 4.17**  
**Korelasi Dan Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.699	.39950

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Koefesien korelasi antara Lingkungan (X) dengan Kinerja (Y) SMP Negeri 20 Kota Jambi adalah sebesar 0,841. Interpretasi korelasi ini dapat dikatakan cukup yang mana hubungan variabel cukup kuat antara variabel lingkungan kerja (X) dengan kinerja guru. Selain itu hasil pengujian model *summary*<sup>b</sup> diperoleh nilai koefesien dterminasi ( $R^2$ ) sebesar 0,707 angka ini menyatakan 70,70 % lingkungan kerja (X) mampu menjelaskan dan mempengaruhi naik turunnya kinerja guru (Y) pada SMP Negeri 20 Kota Jambi. Sedangkan sisanya 29,30% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

### 3. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (variabel lingkungan kerja dan kinerja) terhadap kinerja guru secara parsial dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.18**  
**Uji Hipotesis t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.097	.284		3.867	.000
Lingkungan Kerja	.846	.085	.841	9.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS tabel 4.18 maka diperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar 9,936, sedangkan hasil  $t_{tabel}$  2,0195 dengan signifikan 0,05 dan dk (derajat kebebasan) =  $n - k - 1 = 43 - 1 - 1 = 41$ . Diperoleh 2,01954. Dengan demikian dapat disimpulkan  $t_{hitung}$  (9,936) >  $t_{tabel}$  (2,01954) maka keputusannya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  ditreima dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 20 Kota Jambi.

#### 4.2.2. Analisis Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 20 Kota Jambi

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

$$Y = 1.097 + 0.846 X$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa koefisien regresi lingkungan mempunyai arah yang positif terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 20 Kota Jambi.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X) sebesar 1,097 artinya jika Lingkungan Kerja (X) mengalami peningkatan 100% maka Kinerja (Y) guru SMP Negeri 20 Kota Jambi mengalami kenaikan sebesar 1,097%. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  9,936 sedangkan  $t_{tabel}$  2,0195. Jadi  $t_{hitung}$  9,936 > 2,0195 Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 20 Kota Jambi.

Koefisien korelasi diketahui dari nilai  $r = 0,841$  artinya lingkungan tidak memiliki hubungan terhadap kinerja (Y) pada SMP Negeri 20 Kota Jambi yaitu sebesar 0,841%.

Koefisien determinasi diketahui dari nilai  $r^2 = 0,707$  artinya variasi yang terjadi pada variabel Lingkungan Kerja 70,7% mampu menjelaskan kinerja pada SMP Negeri 20 Kota Jambi dan sisanya 29,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

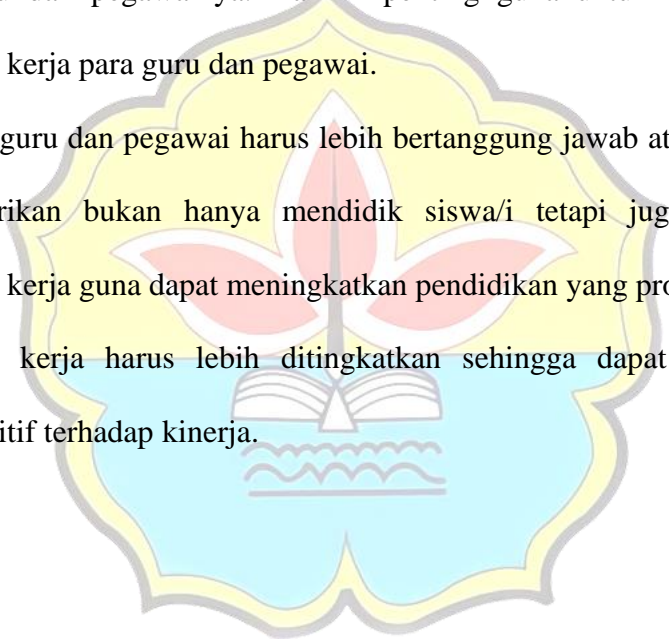
Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja pada SMP Negeri 20 Kota Jambi pada dimensi Lingkungan Kerja Fisik lebih besar skor rata-rata 184,6 yang dinilai Sangat Baik. Pada penilaian Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki penilaian sangat baik dengan skor rata-rata 174,8. Pada dimensi lingkungan kerja non fisik skor penilaian tertinggi ada 2 indikator dengan nilai skor yang sama yaitu motivasi penghargaan kerja dan hubungan antar guru dan pegawai dengan skor 181. Sementara Lingkungan Fisik skor penilaian tertinggi ada pada indikator peralatan kerja dengan skor 212.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP Negeri 20 Kota Jambi berdasarkan uji statistik secara persial dan uji regresi linear, nilai pada uji linier yaitu  $Y = 1.097 + 0.707 X$ , menyatakan bahwa koefisien regresi lingkungan mempunyai arah positif terhadap kinerja. Secara persial menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 20 Kota Jambi dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  ( $9.936 > 2.019$ ).

## 5.2. Saran – Saran

Bagi pihak pada SMP Negeri 20 Kota Jambi penulis memberikan saran – saran sebagai berikut :

1. Prosedur penelitian sudah sesuai dengan yang diharapkan berdasarkan analisis deskriptif 43 responden. Hendaknya SMP Negeri 20 Kota 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 guru dan pegawainya. Hal ini penting guna untuk meningkatkan Lingkungan kerja para guru dan pegawai.
2. Hendaknya guru dan pegawai harus lebih bertanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan bukan hanya mendidik siswa/i tetapi juga memahami Lingkungan kerja guna dapat meningkatkan pendidikan yang profesional.
3. Lingkungan kerja harus lebih ditingkatkan sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja.





## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*,  
Edisi 1. Ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Albert, Kurniawan, 2009, *Belajar Mudah SPSS*, PT. Buku Kita, Jakarta
- Alex S Nitisemito, 2011, *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber.  
Daya Manusia,  
Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- Ahyari, A. 2002. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Buku*  
1, Edisi  
Keempat, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan  
Kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2017, *Manajemen Sumber Daya*  
*Manusia*,  
Yogyakarta: Graha Ilmu
- Barnawai dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional:  
Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: AR-  
RUZZ MEDIA
- Danang.S (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Dinas Pendidikan Kamus Besar Bahasa Indonesia, (KBBI) (Jakarta: Pusat  
Bahasa, 2008), hlm. 909
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*.  
Semarang: Badan  
Penerbit UNDIP.
- Hamid, D., dan Ruhana, I. 2014 *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non*  
*Fisik terhadap Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan PT.

- H. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hlm. 10
- Handoko, T.Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.Hani 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Melayu. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. (2008). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada. S.P, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Komarudin (2013). *Psikologi Olahraga*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rodsakaya. Bandung
- Mangkunegara. 2015. *Sumber daya manusia perusahaan*. Cetakan ke dua belas. Remaja rosdakarya:bandung
- Moehariono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R.L.& J.H. Jackson. 2006. *Human Reseource Management: Manajemen*

- Nitisemito, Alex S. (2010). Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panglaikim dan Hazil, Manajemen Suatu Pengantar, (Jakarta: Satya Wacana, 1986), hlm.26
- Payaman J. Simanjuntak, 2005, Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Richard L. Daft, New Era Of Management, (Jakara: Salemba, 2010), hlm. 6
- Rivai Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Grafindo.
- Sarwono, Jonathan.2015. Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS-SEM). Yogyakarta
- Sayid Syekh.2011. Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial Cet. 1 Jakarta: Gaung Persada Press.
- Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya. Yogyakarta: STIEY
- Sugiyono, (2012). “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”. Bandung : ALFABETA
- Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta:Salemba Empat
- Supardi, 2013, Aplikasi Statistika Dalam Penelitian, Change Publication, Jakarta
- Sutrisno, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sedarmayanti. APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.

Bandung: Penerbit Mandar Maju.

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis





## Foto-Foto Dokumentasi Lokasi

### SMP Negeri 20 Kota Jambi



Gambar 1. Bagian Depan SMP N 20 Kota Jambi



Gambar 2. Bagian Belakang SMP N 20 Kota Jambi



Gambar 3. Bagian Lapangan SMP N 20 Kota Jambi



Gambar 4. Bagian Teras Kelas SMP N 20 Kota Jambi



Gambar 5. Bagian Dalam Kelas SMP N 20 Kota Jambi



Gambar 6. Bagian Kantin SMP N 20 Kota Jambi

**LAMPIRAN 1**  
**SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER**

Kepada Yth,  
Bapak / Ibu Guru,  
SMP Negeri 20 Kota Jambi  
Ditempat

**Dengan Hormat,**

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, maka bersama surat ini saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut :

Nama : Risky Utami Meilyan

NIM 1900861201190

Judul Skripsi : “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru SMP Negeri 20 Kota Jambi”

Kuesioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Januari 2023  
Hormat Saya,

Risky Utami Meilyan  
1900861201190



## ANGKET KUESIONER

Petunjuk Umum :

- Sebelum mengisi daftar pertanyaan, mohon bapak/ibu memahami terlebih dahulu pengisian dengan teliti.
- Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan, semua pilihan jawaban dan pendapat bapak/ibu akan dirahasiakan oleh peneliti
- Berikut akan disajikan pertanyaan mengenai lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
- Pilihlah salah satu jawaban menurut bapak/ibu paling tepat sesuai dengan bapak/ibu alami dan diketahui dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban.
- Jika bapak/ibu mengubah pilihan yang telah ditandai sebelumnya berilah tanda sama (=) pada pilihan tersebut kemudian berikan lagi tanda ceklis (✓) pada jawaban yang baru.

### A. Karakteristik Responden

1. No Responden : \_\_\_\_\_
2. Jenis Kelamin :  Laki-laki |  Perempuan
3. Umur :  20 – 24 Tahun |  > 35 Tahun  
 25 – 29 Tahun  
 30 – 34 Tahun
4. Tingkat Pendidikan :  D3 |  S1  
 S2
5. Masa Kerja :  1-2 Tahun |  3-5 Tahun  
 6-10 Tahun |  > 10 Tahun

**PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA  
(VARIABEL X)**

Berilah penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja di SMP Negeri 20 Kota Jambi. Berilah tanda check list (✓) pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

Nilai :

1 = Sangat Tidak Baik

3 = Cukup Baik

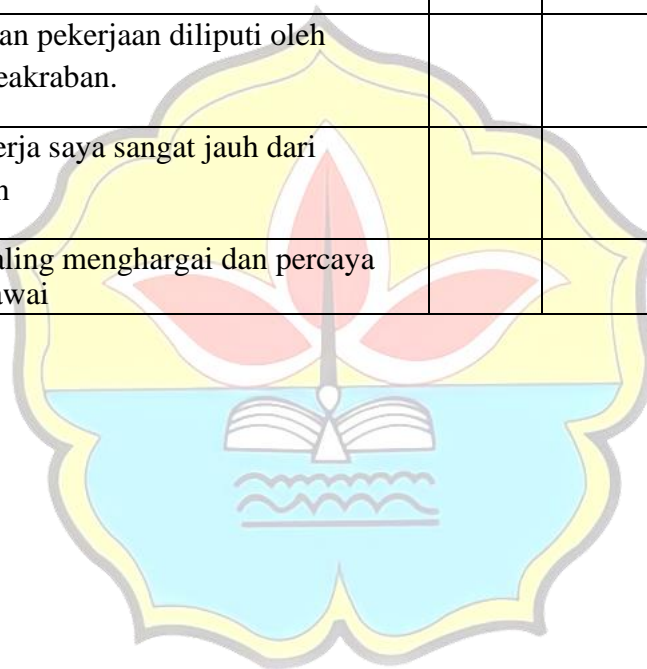
5 = Sangat Baik

2 = Tidak Baik

4 = Baik

No.	Pernyataan	Skor				
		STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
1.	<b>Peralatan</b> Peralatan yang ada di didalam ruangan ini mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2.	<b>Sirkulasi Udara</b> Adanya ventilasi dan jendela yang baik sehingga suhu dan kelembaban di ruang kerja dapat terjaga dengan baik.					
3.	<b>Pencahayaan</b> Adanya Pencahayaan lampu yang sangat baik sehingga pegawai mampu melihat objek secara jelas.					
4.	<b>Tingkat Kebisingan</b> Teman-teman di tempat bekerja sangat jarang sekali berbincang-bincang di ruang					

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



**PERNYATAAN KINERJA**  
(KINERJA Y)

Berilah penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja di SMP Negeri 20 Kota Jambi. Berilah tanda check list (✓) pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

Nilai :

1 = Sangat Tidak Baik

3 = Cukup Baik

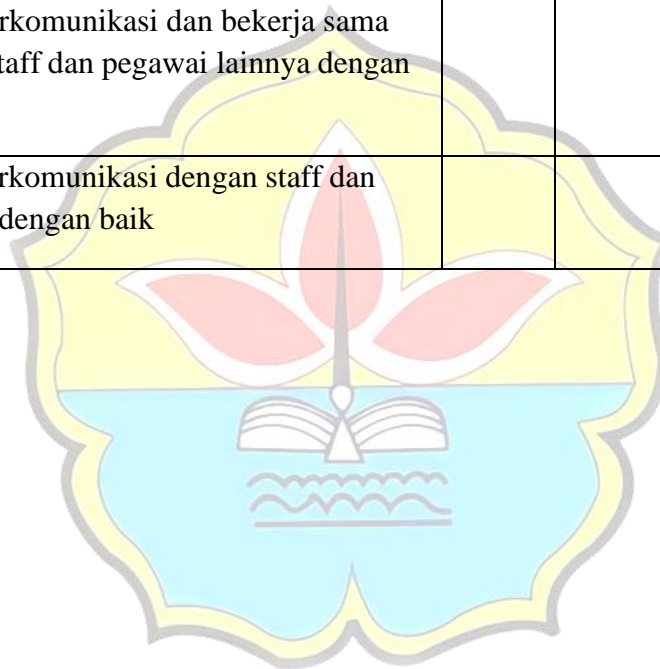
5 = Sangat Baik

2 = Tidak Baik

4 = Baik

No.	Pernyataan	Skor				
		STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
1.	<b>Kualitas</b> Menyelesaikan pekerjaan tersusun dengan baik.					
2.	Saya dapat memperhatikan kekurangan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	<b>Ketepatan Waktu</b> Menyelesaikan pekerjaan dalam tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.					
4.	Dapat menyesuaikan pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan berat atau ringan pekerjaan yang ditanggung					
5.	<b>Insiatif</b> Menyelesaikan pekerjaan yang dikerjakan tanpa harus meminta bantuan dari rekan					

	kerja lain, tetapi diawasi agar tidak terjadi kesalahan pada saat kesalahan bekerja					
6.	Selalu bersifat aktif dalam mencari berbagai sumber informasi					
7.	<b>Kemampuan</b>  Mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan berusaha mencapai target yang diinginkan sekolah					
8.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar					
9.	<b>Komunikasi</b>  Dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan staff dan pegawai lainnya dengan baik					
10.	Dapat berkomunikasi dengan staff dan pegawai dengan baik					



## LAMPIRAN 2

### Lingkungan Kerja (X)

Lingkungan Kerja X	Jawaban Responden											
	Sampel	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
6	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
7	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	46
9	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
10	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
12	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
13	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	39
14	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	34
15	2	3	3	4	2	4	5	3	2	3	3	31
16	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	44
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
18	4	3	5	3	2	4	3	2	4	5	5	35
19	5	5	5	3	5	4	5	4	3	5	5	44
20	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	43
21	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	43
22	3	4	4	3	4	3	4	3	5	3	3	36
23	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46
24	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	38
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	45
27	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	38
28	4	4	4	3	4	3	3	2	5	5	5	37
29	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
30	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	32
31	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
33	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	44
34	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	39
35	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	36
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	4	5	5	5	3	3	5	3	3	5	5	41
39	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
40	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	40
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
42	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	47
43	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	48



## Kinerja (Y)

Kinerja	Jawaban Responden										
Y											
Sampel	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	44
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
7	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
9	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
10	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46
11	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44
12	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
13	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	41
14	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	44
15	4	5	3	5	4	5	4	3	3	3	39
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
18	3	5	5	5	4	4	3	4	3	3	39
19	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
21	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	42
22	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5	35
23	2	5	2	4	4	4	3	5	4	5	38
24	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	39
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
27	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	42
28	5	4	4	3	2	2	3	4	5	2	34
29	3	4	3	3	3	5	4	4	4	4	37
30	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	35
31	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	36
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	36
34	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
35	5	2	3	4	4	4	4	3	4	3	36

36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
38	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	40
39	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
40	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	37
41	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19
42	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50



### LAMPIRAN 3

#### Hasil MSI

Responden	Variabel Lingkungan Kerja										
Sampel	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Rata-Rata
1	4,20	3,80	4,18	4,26	4,25	4,20	4,18	4,43	4,30	4,14	4,19
2	4,20	3,80	4,18	4,26	4,25	4,20	4,18	4,43	4,30	4,14	4,19
3	4,20	3,80	4,18	4,26	4,25	4,20	4,18	4,43	4,30	4,14	4,19
4	4,20	3,80	4,18	4,26	4,25	4,20	4,18	4,43	4,30	4,14	4,19
5	4,20	3,80	4,18	4,26	4,25	4,20	4,18	4,43	4,30	3,00	4,08
6	3,09	3,80	4,18	4,26	3,06	4,20	4,18	3,36	4,30	4,14	3,86
7	3,09	3,80	2,85	4,26	3,06	3,00	4,18	4,43	3,12	3,00	3,48
8	4,20	3,80	4,18	4,26	3,06	3,00	3,00	3,36	4,30	4,14	3,73
9	2,31	2,04	2,85	3,06	3,06	2,14	2,20	2,57	2,31	2,25	2,48
10	3,09	3,80	2,85	4,26	4,25	3,00	4,18	3,36	3,12	3,00	3,49
11	3,09	3,80	2,85	3,06	3,06	3,00	3,00	3,36	3,12	4,14	3,25
12	4,20	2,67	4,18	3,06	3,06	3,00	3,00	3,36	3,12	4,14	3,38
13	4,20	3,80	2,85	3,06	2,23	3,00	3,00	2,57	3,12	2,25	3,01
14	2,31	2,67	2,85	3,06	3,06	1,61	2,20	2,57	2,31	3,00	2,56
15	1,68	2,04	1,96	3,06	1,68	3,00	4,18	2,57	1,67	2,25	2,41
16	3,09	2,67	2,85	3,06	3,06	4,20	4,18	4,43	3,12	4,14	3,48
17	1,68	1,52	1,54	1,54	1,68	1,61	1,54	1,77	1,67	1,54	1,61
18	3,09	2,04	4,18	2,20	1,68	3,00	2,20	1,77	3,12	4,14	2,74
19	4,20	3,80	4,18	2,20	4,25	3,00	4,18	3,36	2,31	4,14	3,56
20	3,09	2,67	2,85	3,06	3,06	3,00	3,00	4,43	4,30	4,14	3,36
21	2,31	3,80	4,18	3,06	2,23	3,00	3,00	4,43	4,30	4,14	3,44
22	2,31	2,67	2,85	2,20	3,06	2,14	3,00	2,57	4,30	2,25	2,73
23	4,20	3,80	4,18	4,26	4,25	1,00	4,18	4,43	4,30	4,14	3,87
24	3,09	2,04	2,85	3,06	3,06	2,14	2,20	3,36	4,30	3,00	2,91
25	4,20	3,80	4,18	4,26	4,25	4,20	4,18	4,43	4,30	4,14	4,19
26	4,20	3,80	2,85	4,26	3,06	4,20	4,18	3,36	3,12	3,00	3,60
27	1,00	1,00	4,18	4,26	1,00	4,20	4,18	4,43	4,30	4,14	3,27
28	3,09	2,67	2,85	2,20	3,06	2,14	2,20	1,77	4,30	4,14	2,84
29	2,31	2,04	2,85	3,06	3,06	3,00	3,00	3,36	2,31	2,25	2,72
30	1,68	2,04	2,85	2,20	2,23	3,00	3,00	2,57	2,31	2,25	2,41
31	2,31	2,67	2,85	3,06	2,23	3,00	3,00	3,36	3,12	2,25	2,78
32	3,09	2,67	2,85	3,06	3,06	3,00	3,00	3,36	3,12	4,14	3,14
33	3,09	3,80	4,18	4,26	2,23	3,00	4,18	3,36	3,12	4,14	3,54
34	3,09	2,67	4,18	3,06	3,06	3,00	2,20	2,57	3,12	3,00	2,99
35	2,31	3,80	1,96	2,20	3,06	2,14	3,00	2,57	3,12	3,00	2,71
36	4,20	3,80	4,18	4,26	4,25	4,20	4,18	4,43	4,30	4,14	4,19
37	2,31	2,04	1,96	2,20	2,23	2,14	2,20	2,57	2,31	2,25	2,22
38	3,09	3,80	4,18	4,26	2,23	2,14	4,18	2,57	2,31	4,14	3,29

39	3,09	3,80	4,18	4,26	4,25	4,20	4,18	4,43	4,30	3,00	3,97
40	3,09	3,80	2,85	3,06	3,06	3,00	3,00	2,57	3,12	3,00	3,06
41	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
42	2,31	3,80	4,18	4,26	4,25	4,20	4,18	3,36	4,30	4,14	3,90
43	4,20	3,80	4,18	4,26	4,25	4,20	4,18	4,43	3,12	3,00	3,96

Responden	Variabel Kinerja										Rata-Rata
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4,11	4,85	4,47	5,03	5,03	4,89	5,15	5,07	5,15	4,77	4,85
2	4,11	4,85	4,47	5,03	5,03	4,89	5,15	5,07	5,15	4,77	4,85
3	4,11	4,85	4,47	5,03	5,03	4,89	5,15	5,07	5,15	4,77	4,85
4	4,11	4,85	4,47	5,03	5,03	4,89	5,15	5,07	5,15	4,77	4,85
5	4,11	3,57	3,40	3,88	3,76	3,60	3,97	5,07	5,15	4,77	4,13
6	4,11	4,85	4,47	5,03	5,03	4,89	5,15	5,07	5,15	4,77	4,85
7	3,09	3,57	3,40	5,03	3,76	4,89	3,97	3,74	3,87	4,77	4,01
8	4,11	3,57	3,40	3,88	3,76	3,60	3,97	3,74	3,87	3,58	3,75
9	2,33	2,71	2,57	3,02	2,82	2,71	3,02	2,75	3,87	2,82	2,86
10	4,11	3,57	4,47	5,03	3,76	4,89	5,15	3,74	3,87	4,77	4,34
11	3,09	3,57	3,40	3,88	3,76	4,89	5,15	5,07	3,87	4,77	4,15
12	4,11	3,57	3,40	5,03	5,03	3,60	3,97	3,74	3,87	3,58	3,99
13	2,33	3,57	2,57	5,03	5,03	3,60	3,97	3,74	3,87	4,77	3,85
14	3,09	4,85	3,40	3,02	3,76	4,89	5,15	3,74	5,15	4,77	4,18
15	3,09	4,85	2,57	5,03	3,76	4,89	3,97	2,75	2,87	2,82	3,66
16	3,09	3,57	3,40	3,88	3,76	3,60	3,97	5,07	3,87	3,58	3,78
17	1,61	2,00	1,77	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,94
18	2,33	4,85	4,47	5,03	3,76	3,60	3,02	3,74	2,87	2,82	3,65
19	3,09	4,85	4,47	3,88	5,03	4,89	5,15	5,07	5,15	3,58	4,52
20	4,11	4,85	4,47	5,03	5,03	3,60	5,15	5,07	5,15	4,77	4,72
21	2,33	4,85	3,40	3,88	3,76	4,89	3,97	3,74	3,87	4,77	3,95
22	2,33	2,71	2,57	3,02	2,82	2,71	3,97	5,07	2,87	4,77	3,29
23	1,61	4,85	1,77	3,88	3,76	3,60	3,02	5,07	3,87	4,77	3,62
24	3,09	3,57	4,47	3,88	2,82	3,60	3,97	3,74	2,87	3,58	3,56
25	3,09	3,57	3,40	3,88	3,76	3,60	3,97	3,74	3,87	3,58	3,65
26	3,09	4,85	4,47	5,03	5,03	3,60	5,15	5,07	5,15	3,58	4,50
27	1,00	4,85	1,00	5,03	5,03	4,89	5,15	5,07	5,15	4,77	4,19
28	4,11	3,57	3,40	3,02	2,00	2,00	3,02	3,74	5,15	2,00	3,20
29	2,33	3,57	2,57	3,02	2,82	4,89	3,97	3,74	3,87	3,58	3,44
30	2,33	2,71	2,57	3,02	3,76	3,60	3,02	3,74	2,87	4,77	3,24
31	2,33	3,57	2,57	3,02	3,76	3,60	3,02	3,74	3,87	3,58	3,31
32	3,09	3,57	3,40	3,88	3,76	3,60	3,97	3,74	3,87	3,58	3,65
33	2,33	3,57	3,40	3,02	2,82	2,71	3,97	3,74	3,87	3,58	3,30
34	2,33	3,57	2,57	3,88	3,76	3,60	3,97	3,74	3,87	3,58	3,49

35	4,11	2,00	2,57	3,88	3,76	3,60	3,97	2,75	3,87	2,82	3,33
36	4,11	4,85	4,47	5,03	5,03	4,89	5,15	5,07	5,15	4,77	4,85
37	2,33	2,71	2,57	3,02	2,82	2,71	3,02	2,75	2,87	2,82	2,76
38	3,09	4,85	2,57	5,03	3,76	3,60	3,02	3,74	3,87	3,58	3,71
39	4,11	4,85	4,47	5,03	3,76	3,60	3,97	3,74	3,87	3,58	4,10
40	2,33	3,57	3,40	3,88	3,76	3,60	3,02	3,74	3,87	2,82	3,40
41	1,00	2,00	1,77	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,88
42	4,11	3,57	3,40	3,88	5,03	4,89	5,15	5,07	5,15	4,77	4,50
43	4,11	4,85	4,47	5,03	5,03	4,89	5,15	5,07	5,15	4,77	4,85

## 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<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	.707	.699	.39950

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.756	1	15.756	98.718	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6.544	41	.160		
	Total	22.299	42			

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)	1.097	.284		3.867	.000
Lingkungan Kerja	.846	.085	.841	9.936	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

## LAMPIRAN 5

**Tabel t**

Titik Presentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Df	Pr	00.25 00.50	00.10 00.20	00.05 00.10	0.025 0.050	00.01 00.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		100.000	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2		0.81650	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3		0.76489	163.774	235.336	318.245	454.070	584.091	1.021.453
4		0.74070	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5		0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6		0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7		0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8		0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9		0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10		0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.370
11		0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.470
12		0.69548	135.622	178.229	217.881	268.100	305.454	392.963
13		0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14		0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15		0.69120	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16		0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17		0.68920	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18		0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19		0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.940
20		0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21		0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22		0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23		0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24		0.68485	131.784	171.088	206.390	249.216	279.694	346.678
25		0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26		0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.500
27		0.68368	131.370	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28		0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816



<b>29</b>	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
<b>30</b>	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275.000	338.518
<b>31</b>	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.490
<b>32</b>	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
<b>33</b>	0.68200	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
<b>34</b>	0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
<b>35</b>	0.68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005
<b>36</b>	0.68137	130.551	168.830	202.809	243.449	271.948	333.262
<b>37</b>	0.68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563
<b>38</b>	0.68100	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903
<b>39</b>	0.68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
<b>40</b>	0.68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688
<b>41</b>	0.68052	130.254	168.288	201.954	242.080	270.118	330.127
<b>42</b>	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
<b>43</b>	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.510	329.089

