

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJAGURU SMK NEGERI 2 KEPENUHAN

Eti<sup>1</sup>, Wahyu Febri Ramadhan Sudirman<sup>2</sup>, Diany Mairiza<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi Dan Bisnis Master, Pekanbaru, Riau-Indonesia

Email: [eti876@gmail.com](mailto:eti876@gmail.com)

<sup>2,3</sup>Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, Kampar, Indonesia

Email: [wahyu.febri.id@universitaspahlawan.ac.id](mailto:wahyu.febri.id@universitaspahlawan.ac.id), [diany.mairiza@universitaspahlawan.ac.id](mailto:diany.mairiza@universitaspahlawan.ac.id)

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on teacher performance at SMK Negeri 2 Kecepatan. The sample in this study were teachers at SMK Negeri 2 Kecepatan totaling 30 people, sampling was carried out using saturated samples (Sugiyono, 2010: 96) While the variables studied in this study are the work environment and performance of data analysis using simple linear regression method using validity, reliability, R<sup>2</sup> and t-test. The test was conducted to determine the relationship between the independent variable (independent variable) and the dependent variable (dependent variable). Based on the results of the study, it was found that the work affects employee performance with a correlation value of R = 0.818 which indicates a close relationship between the work environment and employee performance at SMK Negeri 2 Kecepatan. While the R Square is 0.669 which means the work environment has a contribution of 65.7% to the teacher's performance at SMK Negeri 2 Kecepatan. Partially, the work environment variable has a positive and significant effect on teacher performance at SMK Negeri 2 Kecepatan with a simple linear regression equation in this study  $Y = 7.046 + 0.481X$  with a significant 0.000 smaller than alpha 0.05. The conclusion from the research is that the partial hypothesis between work environment variables on teacher performance is proven and can be accepted as true.*

**Keywords:** *work environment, teacher performance.*

### ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 2 Kepenuhan. Sampel dalam penelitian ini adalah Guru pada SMK Negeri 2 Kepenuhan yang berjumlah 30 orang, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh (sugiyono,2010:96) Sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kinerja analisis data menggunakan metode regresi linear sederhana dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, R<sup>2</sup> dan uji t. Pengujian tersebut dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel bebas (*independen variabel*) dengan variabel terikat (*dependent variabel*). Berdasarkan hasil penelitian didapat lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru dengan nilai korelasi R = 0,818 yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada SMK Negeri 2 Kepenuhan. Sedangkan R Square di dapat 0,669 yang berarti lingkungan kerja memiliki kontribusi sumbangan sebesar 65,7% terhadap kinerja Guru pada SMK Negeri 2 Kepenuhan. Secara persial diperoleh variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru pada SMK Negeri 2 Kepenuhan dengan persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini  $Y = 7.046 + 0,481X$  dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Kesimpulan dari penelitian bahwa hipotesis secara parsial anantara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru terbukti dan dapat diterima kebenarannya.

**Kata Kunci :** *Lingkungan kerja, Kinerja Guru.*

### PENDAHULUAN

Guru profesional dan kinerja tinggi dalam melakukan proses pendidikan disekolah tidak akan berhasil, jika tidak ada niat yang suci dan tulus dari para guru untuk mengetahui, memahami, memperhatikan dan menerapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Berbicara tentang kinerja guru, menurut Supardi kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang di perlihatkannya dari prestasi belajar siswa yang baik.

Namun yang ada di lapangan guru kurang dalam memperhatikan kinerjanya, kebanyakan dari para guru bekerja hanya sekedar melaksanakan tugas dan kewajiban sehari-hari. Keadaan ini menyebabkan etos kerja para guru menjadi rendah, dengan begitu hal ini akan berdampak pada mutu pendidikan yang rendah pula. Kinerja guru di pengaruhi oleh lingkungan kerja, dan komitmen dalam bekerja.

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

Seperti yang dialami di SMK Negeri 2 Kepenuhan masih banyak kinerja guru yang belum maksimal. Hal ini terjadi salah satunya disebabkan oleh lingkungan kerja yang juga belum dapat dikatakan lengkap, situasi seperti ini dikarenakan kondisi fasilitas yang ada masih kurang memadai, mulai dari kondisi bangunan, ruang kelas serta segala bentuk perlengkapan untuk mendukung proses belajar mengajar seperti kursi, meja, kelas yang kurang terang, sanitasi dan sirkulasi yang kurang lancar sehingga melihat kondisi ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja.

Tabel dibawah ini adalah daftar guru yang bekerja pada SMK Negeri 2 Kepenuhan semenjak 5 tahun terakhir atau tepatnya dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 :

**Tabel 1 Jumlah Guru SMK Negeri 2 Kepenuhan Tahun 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah Guru
1	2018	25
2	2019	27
3	2020	28
4	2021	30
5	2022	30

Sumber: SMK Negeri 2 Kepenuhan, 2022

Dari tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa jumlah Guru pada SMK Negeri 2 Kepenuhan setiap tahunnya mengalami perubahan. Pada tahun 2018 sebanyak 25 orang, tahun 2019 sebanyak 27 orang, tahun 2020 sebanyak 28 orang, pada tahun 2021 jumlah gurunya sebanyak 30 orang dan tahun 2022 jumlah guru sebanyak 30 orang. Terjadinya perubahan pada jumlah guru akan berdampak pada hasil kerja yang akan dicapai. Ini harus menjadi perhatian bagi kepala sekolah dan yayasan Sekolah SMK Negeri 2 Kepenuhan agar dapat lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja yang nyaman dan aman, agar para guru bisa lebih memaksimalkan kinerjanya karena tujuan utama guru dalam melakukan pekerjaan adalah untuk mendapatkan lingkungan yang nyaman. lingkungan kerja juga akan meningkatkan semangat kerja Guru dalam melakukan pekerjaan dan akan membantu meningkatkan kinerja yang diharapkan.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru juga akan memberikan dampak yang baik bagi suasana pembelajaran yang ada di sekolah. Dengan merasa puas para guru akan senang hati memberikan ilmu kepada siswanya dan akan mendidik para siswa dengan tenang serta nyaman.

Guru merupakan salah satu dari pegawai sekolah. guru merupakan agen sekolah yang berperan sebagai mesin yang dapat mencetak peserta didik yang bermutu dan unggul. Sebagai pendidik profesional, guru mempunyai tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Biasanya penurunan kinerja dapat terjadi karena proses pembelajaran tidak berjalan dengan baik sesuai yang di ditentukan serta guru malas-malasan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. hal ini dikarenakan

lingkungan kerja guru tidak sesuai dengan perangkat pembelajaran yang telah ditetapkan.

**Tabel Jumlah KKM Siswa SMK NEGERI 2 Kepenuhan**

No	Mata Pelajaran	KKM
1	Agama Dan Budi Pekerti	70
2	PPKN	70
3	Bahasa Indonesia	60
4	IPA Terpadu	60
5	Sejarah Indonesia	60
6	SBD	60
7	PJOK	60
8	BMR	60
9	Kejurusan	65

*Sumber : SMK Negeri 2 Kepenuhan, 2022*

Untuk mendapatkan satu kkm yang harus dilakukan terlebih dulu mencari kkm mata pelajaran, dari kkm mata pelajaran pada semua kelas dan jenjang kelap direkap. kemudian dalam rapat dewan guru dimusyawarahkan menentukan kkm satuan pendidik yang berasal dari nilai kkm terendah, rata-rata atau modus pada rekap kkm.

Langkah selanjutnya yang di lakukan adalah penetapan untuk satuan pendidikan yang berasal dari KKM satuan pendidikan. Berikut adalah catatan tentang sarana dan prasarana yang ada di SMK Negeri 2 Kepenuhan dengan data yang ada semenjak kurang lebih 5 tahun terakhir, yaitu sebagai berikut :

**Tabel Sarana Dan Prasarana Pada SMKN 2 Kepenuhan Pada Tahun 2022**

No .	Keterangan	Besarnya	Kondisi (2018)	Kondisi (2022)
1.	Luas Bangunan	255 (m <sup>2</sup> )	Baik	Baik
2.	Panjang Bangunan	35 (m <sup>2</sup> )	Baik	Baik
3.	Lebar Bangunan	130 m	Renovasi	Baik
4.	Bentuk Tanah	Persegi	Baik	Baik
5.	Listrik Kapasitas	250 K V A	Baik	Baik
6.	Mesin border	5 unit	Baik	Baik
7.	Mesin obras	2 unit	Baik	Baik
8.	Mesin diesel	1 unit	Baik	Baik
9.	Komputer	20 unit	2 rusak	2 Rusak
10.	Mesin Jahit	18 unit	Baik	Baik
11.	Kipas Angin	10 unit	Baik	Baik
12.	Meja	175	4 rusak	4 Rusak
13.	Kursi	170	2 rusak	2 Rusak

*Sumber : SMK Negeri 2 Kepenuhan, 2022*

Dari tabel 1.3 dapat dilihat dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 bahwa lingkungan kerja yang disediakan oleh SMK Negeri 2 Kepenuhan masih belum maksimal. Ini dibuktikan dengan adanya beberapa bagian yang masih dalam kondisi rusak atau belum sepenuhnya disediakan oleh pihak sekolah untuk meningkatkan sarana dan prasarana yang ada agar ada pula kenyamanan untuk paraguru dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat suasana menjadi nyaman dan memberikan ketenangan, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja para guru menjadi lebih baik, karena bekerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Berikut adalah catatan tentang keadaan lingkungan kerja yang ada di SMK Negeri 2 Kepenuhan sampai dengan saat ini, datanya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel Data Tentang Keadaan Lingkungan Kerja SMK Negeri 2 Kepenuhan Tahun 2022**

No	Keterangan	Standar	Fakta
----	------------	---------	-------

1.	Pewarnaan Ruang Kerja	Cerah Dan Bersih (Keputusan Menteri Kesehatan) Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002	Warna Mulai Kusam Dan Ada Coretan
2.	Penerangan Ruang Kerja	Persyaratan Intensitas Cahaya Di Ruang Kerja Minimal 100 Lux (Keputusan Menteri Kesehatan Republic Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002	Ada beberapa ruangan penerangannya kurang cerah
3.	Pertukaran Udara	Suhu : 18-28 Derajat C Kelembaban : 40%-60% (Keputusan Menteri Kesehatan) Republic Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002	Banyak, tapi kurang dingin
4.	Ruang Gerak	Bangunan Harus Kuat, Terpelihara, Bersih Dan Tidak Memungkinkan Terjadinya Kecelakaan. Lantai Terbuat Dari Bahan Yang Kuat, Bersih Dan Tidak Licin. (Keputusan Menteri Kesehatan Republic Indonesia NOMOR 1405/MENKES/SK/XI/2002	Sangat luas
5.	Kebersihan	Toilet Perempuan Dan Laki-Laki Untuk Karyawan Harus Terpisah Dan Masing-Masing Memiliki Westafel, Jamban Dan Petrusan Sesuai Dengan Ketentuan Yang Ditetapkan. (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia NOMOR 1405/MENKES/SK/XI/2002)	Toilet ada 5. Bersih, tetapi kurang bagus
6.	Suara Kebisingan	Tingkat Kebisingan Di Ruang Kerja Maksimal 85 Db. (Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia NOMOR 1405/MENKES/SK/XI/2002)	Suara bunyi peralatan dan kendaraan.

Sumber: SMK Negeri 2 Kepenuhan 2022.

Dari tabel 1.4 dapat di jelaskan bahwa keadaan lingkungan kerja pada SMK Negeri 2 Kepenuhan masih belum memenuhi standar, seperti dilihat bahwa dinding di ruang kerja tidak di cat ulang sehingga warna mulai kusam dan ada coretan di dinding. Lingkungan kerja yang kurang kondusif, adanya suara berisik yang berasal dari suara bunyi peralatan dan kendaraan yang dapat mengganggu kenyamanan Guru dalam bekerja, ruang gerak tidak terlalu luas (sempit) sehingga tidak leluasa dalam bekerja. Selain itu, perlu diadakan perbaikan toilet.

Selain adanya pemenuhan sarana dan prasarana, pimpinan perusahaan juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan Guru, sehingga Guru dapat bekerja sesuai dengan harapan. Guru juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para guru untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi karyawan untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Dalam manajemen sebuah perusahaan lingkungan kerja juga menjadi factor penentu dalam peningkatan kualitas kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kinerja guru baik dari lingkungan luar maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Lingkungan kerja bisa berbentuk fisik atau non fisik. Lingkungan yang bersifat fisik adalah kondisi ruangan kerja atau kantor tempat para guru bekerja sedangkan yang bersifat non fisik berupa kondisi psikologis yang tercipta di ruangan kerja tersebut, misalnya hubungan sesama guru yang harmonis dan saling mendukung hubungan antara atasan dan bawahan yang tercipta dengan baik dan nyaman. Berdasarkan penjelasan diatas, maka Permasalahan agar penelitian ini lebih berfokus maka penulis membatasi masalah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kepenuhan, rumusan masalah penelitian Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri 2 Kepenuhan?

## LITERATUR RIVIEW

### Pengertian Guru

Menurut Barnavi & Mohammad arifin (2012 :13) menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih menilai, dan mengevaluasi hasil pembelajaran siswa. Profesionalitas guru di tandai dengan keahliannya di bidang pendidikan. Menurut Undang-Undang guru dan Dosen No.14 tahun 2005 pasal 1 Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah.

Pembelajaran yang berkualitas hanya dapat di wujudkan oleh guru yang memiliki kemampuan unggul dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan kewajibannya. Melalui pembelajaran yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang berkualitas pula. Demikian pula sebaliknya jika pembelajaran yang dikelola guru tidak berkualitas, lulusannya tidak akan berkualitas. Hal tersebut akan berdampak pada kemauan lulusan dalam menghadapi persaingan hidup yang semakin ketat. Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu negara. Berbagai kajian dan hasil penelitian yang menggambarkan tentang peran strategis dan menentukan guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu negara dapat di jabarkan yaitu :” bahwa keberhasilan pembaruan sekolah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajara”.

Menurut (Mulyasa,1995:9) dan (Supardi,2013:7) sebagai seorang guru, sangat perlu memahami perkembangan peserta didik yang meliputi : perkembangan fisik, sosioemosional dan bermuara pada perkembangan intelektual. Perkembangan fisik dan perkembangan social mempunyai kontribusi yang kuat terhadap perkembangan intelektual atau pembelajaran yang kondusif yang akan mampu meningkatkan motivasi belajar yang diinginkan.

### Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan sasaran-sasaran organisasi.

Menurut Sedarmayati (2011:2) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2001:55) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Selanjutnya menurut Menurut Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain

## Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehinggadicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuhtidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja.

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5. Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan denganeffisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis di tempat kerja.  
Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.
7. Bau tidak sedap ditempat kerja.  
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja.  
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
9. Dekorasi di tempat kerja.  
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
10. Musik di tempat kerja.  
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
11. Keamanan di tempat kerja.  
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### **Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sendiri memiliki beberapa indikator ataupun pendukung. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan. sebagai pencahayaan rumah atau bangunan kita agar kita dapat merasakan kenyamanan dalam beraktivitas baik di dalam maupun diluar.
2. Suhu udara. Derajat panas dingin didalam ruangan maupun diluar ruangan.
3. Suara bising. Suara atau bunyi yang tidak dikehendaki yang bersifat mengganggu pendengaran dan dapat menurunkan daya dengar seseorang yang terpapar.
4. Penggunaan warna. Tindakan mengubah warna gedung atau ruangan tempat kerja.
5. Ruang gerak yang diperlukan. Ruang gerak yang diperlukan adalah suatu keadaan dimana keadaan ruangan atau lingkungan yang luas agar pegawai dapat bergerak dengan leluasa dalam melakukan pekerjaan.
6. Keamanan kerja. Keamanan kerja adalah rasa atau keinginan yang aman pada setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan. Baik secara materil maupun secara moril.
7. Hubungan karyawan. Hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

## **Kinerja**

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan, menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Danang Sunyoto, 2012:18). Kemudian menurut Simanjuntak dalam Manik dan Syafrina (2018:2) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Muhammad Arifin (2004:9) kinerja dipandang sebagai hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan menunjuk pada kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas yang terbaik jika ia memiliki kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas itu dengan baik. Kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan (pegawai) dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. (Hadari Nawawi, 2006:66).

Menurut Wibowo (2013:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. (Supardi, 2013:45)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Edy Sutrisno, 2015:151). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai (karyawan) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67)

### **Indikator Kinerja Guru**

Indikator penilaian kinerja guru merujuk pada peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara No. 16 Tahun 2009, dapat disimpulkan menjadi lima yaitu:

1. Menguasai bahan ajar.  
Kemampuan seseorang dalam mengkomunikasikan pengetahuan sangat bergantung pada penguasaan pengetahuan yang akan dikomunikasikannya itu.
2. Merencanakan proses belajar mengajar. Kemampuan guru dapat dilihat dan cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru.
3. Kemampuan melaksanakan dan mengelola proses belajar mengajar.  
Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran menjadi hal penting karena berkaitan langsung dengan aktivitas belajar siswa dikelas.
4. Kemampuan melakukan evaluasi dan penilaian. Kemampuan melakukan evaluasi atau penilaian pembelajaran.
5. Kemampuan melaksanakan bimbingan belajar. Kemampuan melakukan perbaikan dan pengayaan proses pembelajaran.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Menurut Nitisemito (2014:66) lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap kinerja menurut Nitisemito (2014:66) lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap kinerja yang dilakukan oleh para karyawan dan perusahaan. Menurut Kusuma (2013:29) lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung diharapkan dapat menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Halim (2012:66) lingkungan kerja yang mendukung akan dapat

mempermudah guru dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman serta tersedianya fasilitas yang memadai bagi para guru akan mampu mempengaruhi para guru untuk dapat lebih baik dalam bekerja dan hal bekerja tersebut akan dapat meningkatkan kinerja guru. Sedangkan menurut Sofyan (2013: 69) lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh guru. Sehingga setiap sekolah haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan guru.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 2 Kepenuhan yang terletak di Jl. Teuku Umar Desa Kepenuhan Baru. Waktu penelitian ini dilakukan 2 bulan dari bulan september sampai dengan bulan oktober 2022.

Data primer yaitu data yang langsung diperoleh dan objek penelitian melalui penyebaran kuisioner dengan kepala sekolah dan guru SMK Negeri 2 Kepenuhan. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:14) Data primer secara khusus dikumpulkan oleh penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian. Diambil antara lain dari dokumen-dokumen yang ada di SMK Negeri 2 Kepenuhan yang ada relevansinya dengan penelitian.

Data sekunder yaitu data yang penulis peroleh dan sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah guru, struktur organisasi dan aktifitas sekolah serta data lainnya yang mendukung analisa dalam penelitian ini.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Pertama, Observasi atau pengamatan memungkinkan peneliti melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan peristiwa yang terjadi pada keadaan sebenarnya. Peneliti dengan observasi ini mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan kepemimpinan pengetahuan profesional maupun pengetahuan yang langsung diperoleh dari data-data yang ada. Kedua, Teknik wawancara ini berupa tanya jawab secara sistematis dengan mengacupada masalah dan tujuan penelitian. Penulis dalam hal ini melakukan wawancara dengan kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Kepenuhan. Ketiga, Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya secara langsung dengan pilihan yang telah ditentukan. Keempat, Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data melalui beberapa arsip dan dokumentasi, dan benda-benda tertulis lain yang relevan. Dokumentasi ini untuk memperoleh data yang bersifat dokumenter seperti profil SMK Negeri 2 Kepenuhan.

## **Populasi Dan Sampel**

Menurut Sekaran dalam Andespa (2012:124) Populasi merupakan sekelompok benda, kejadian atau orang yang dijadikan objek penelitian, atau populasi adalah keseluruhan sekelompok orang, kejadian atau suatu minat yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMK Negeri 2 Kepenuhan 30 orang.

Menurut Andespa (2012:124) sampel adalah sebagian dari populasi. Artinya tidak akan ada sampel jika tidak ada populasi. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Sensus pada dasarnya sebuah riset survey dimana penelitian mengambil seluruh anggota populasi sebagai respondenya. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 orang Guru SMK Negeri 2 Kepenuhan.

## Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu program SPSS.19 (*statistical package for social science*) yaitu analisis tentang hubungan anatar satu dependent variabel dengan satu *independent* variabel (Suharsimi Arikunto, 2010:339).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 2 Kepenuhan. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang guru, Kuisisioner yang disebarkan adalah 30 eksemplar. Para responden yang telah melakukan pengisian kuisisioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi guru laki-laki dan perempuan yang bekerja pada SMK Negeri 2 Kepenuhan, jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang (60%) lebih banyak dari pada responden laki-laki yaitu 12 orang (40%).

Hal ini menunjukkan bahwa guru yang bekerja pada SMK Negeri 2 Kepenuhan lebih banyak perempuan. Dalam melakukan identifikasi menurut usia guru yang bekerja pada SMK Negeri 2 Kepenuhan, sebagian besar guru yang bekerja pada Sekolah SMK Negeri 2 Kepenuhan berumur 41 sampai 50 tahun sebanyak 5 orang (16,66%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa guru yang bekerja pada SMK Negeri 2 Kepenuhan. Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar guru masih berusia produktif dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan identifikasi menurut Distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, bahwa pendidikan sebagian besar guru yang bekerja pada sekolah SMK Negeri 2 Kepenuhan adalah Strata 1 yaitu sebanyak 29 orang responden (96,66%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa guru pada SMK Negeri 2 Kepenuhan memiliki pendidikan yang baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan identifikasi menurut masa kerja akan dilihat dari berapa lama responden bekerja pada SMK Negeri 2 Kepenuhan. Sebagian besar guru yang bekerja pada sekolah SMK Negeri 2 Kepenuhan memiliki masa kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 7 orang (23,33%). Hal ini menunjukkan bahwa guru yang bekerja pada SMK Negeri 2 Kepenuhan memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah.

### Deskripsi Analisa Data

#### Uji Instrumen

##### Uji Validitas

Uji validitas instrument penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya apabila nilai r hitung < r tabel maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji validitas dilakukan kepada 30 orang responden dapat diperoleh dengan cara  $df = n - 2$  yakni  $30 - 2 = 28$  dan taraf signifikan 5% (0,05). Diperoleh R tabel 0,361. semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y) mempunyai nilai kolerasi yang lebih besar dari 0,361 sehingga dinyatakan semua item pernyataan itu valid.

##### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten bila dilakukan pengukuran

berulang ulang. Penelitian dapat dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria bila nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60. Adapun analisis yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* seperti padatable berikut :

**Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja (X)	7	0,926	Reliabel
2.	Kinerja Guru (Y)	5	0,826	Reliabel

Sumber: *Data Olahan, 2022*

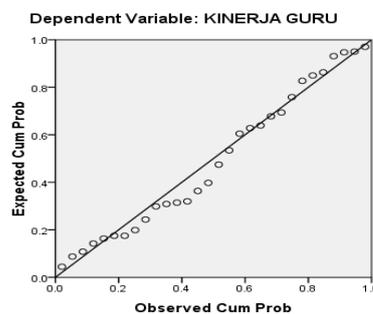
Berdasarkan tabel 5.20 tersebut dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* variabel Lingkungan Kerja (X) dan Kinerja Guru (Y) lebih besar 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing variabel dapat dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Tujuan Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah variabel indenpenden dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui ada atau tidaknya normalitas dapat digunakan grafik *Normal P- P Plot of Regression Stand.* Hubungan antara variabel yang diprediksi dengan residualnya dapat di gambarkan sebagai berikut ini :

**Gambar 5.1 : Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



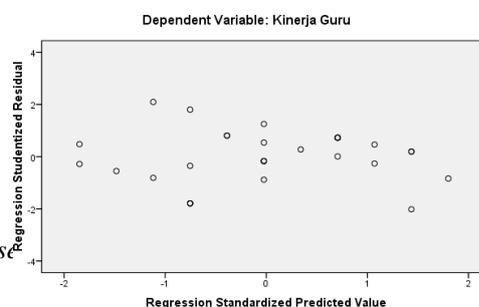
Berdasarkan gambar 5.1 terlihat bahwa noktah (titik) menyebar sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal sehingga dinyatakan bahwa regresi dalam penelitian layak digunakan untuk mengukur kinerja guru, hal ini berarti data residual terdistribusi dengan normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain jika varian dari residul satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap , maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas.

**Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Scatterplot



Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedatisitas.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel Hasil Regresi Linear Sederhana**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.046	1.862	.818	3.785	.001
	Lingkungan Kerja	.481	.064		7.520	.000

Dependent Variable: Kinerja Guru

Keterangan :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7.046 + 0,481X$$

$$\text{Kinerja Guru} = 7.046 + 0,481 \text{ Lingkungan Kerja}$$

Hasil dan Pembahasan dari persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 7.046. Artinya adalah apabila Lingkungan Kerja pada Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kepenuhan diasumsikan bernilai nol (0). Maka Lingkungan Kerja pada Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kepenuhan tetap sebesar 15.073.
2. Nilai koefisien regresi 0,481 menyatakan bahwa Lingkungan Kerja pada Kinerja Guru mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja Guru mengalami peningkatan sebesar 0,843.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diatas, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang dimiliki variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru yang memiliki arah hubungan yang positif yaitu jika variabel bebas (Lingkungan Kerja) ditingkatkan atau diperbaiki, maka variabel terikat (Kinerja Guru) akan mengalami sebesar 1 satuan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama. Hasil uji determinasi dapat dilihat sebagai berikut ini tabel hasil koefisien determinasi dibawah ini :

**Tabel 5.22 : Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.669	.657	1.899

1. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja
2. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5.22 nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,818. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,669. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 66,9% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang

tidak diteliti dalam penelitian ini, misal : motivasi, kompensasi, dll.

### Uji T

Uji T menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian signifikansi parameter individual (uji  $t$ ) dapat dilihat ada tabel berikut:

**Tabel Hasil Uji T**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.046	1.862		3.785	.001
	Lingkungan Kerja	.481	.064	.818	7.520	.000

Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 5.23, Uji  $t$  ini dilakukan dengan membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel pada signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ). Untuk nilai  $t$  tabel diperoleh sebagai berikut:  $df = n - 2$  (baris),  $\alpha$  (kolom), maka diperoleh  $30 - 2 = 28$  (baris) dan  $0,05$  (kolom) sehingga nilai  $t$  tabel diperoleh sebesar  $2,048$ . Berdasarkan output diatas diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $5.178$  sedangkan untuk nilai  $t$  tabel diperoleh sebesar  $2,048$ . Hal ini menjelaskan bahwa  $t$  hitung ( $7.520$ )  $>$   $t$  tabel ( $2,048$ ) dengan  $sig$   $0,000 <$   $sig$   $0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kepenuhan.

### SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kepenuhan dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari variabel independen. Dari rumusan masalah penelitian yang telah diajukan, maka analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kepenuhan. terbukti valid dan reliabel.
2. Berdasarkan hasil penelitian uji normalitas didapatkan hasil penelitian Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kepenuhan. berdistribusi dengan normal dengan hasil bukti hasil noktah (titik) menyebar dalam garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal.
3. Berdasarkan analisis secara parsial, hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung ( $7.520$ )  $>$   $t$  tabel ( $2,048$ ) yang berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Guru SMK Negeri 2 Kepenuhan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa nilai  $R$  Square sebesar  $0,657$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh sebesar  $65,7\%$  terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar  $34,4\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian, misal: motivasi, kompensasi, dll.

### REFERENSI

- Andespa, Roni, 2012, *Metedologi Riset Bisnis Yayasan Pendidikan Dan Keterampilan Alhuda Press, Pekanbaru.*
- Arifin, M. 2004. Psikologi Dakwah, Jakarta: Bumi Aksara. Arikunto, Suharsimi. 1989. Produser *Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Pt. Bina Aksara.
- Anwar Prabu, Mangkunegara 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Danang Sunyoto, 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta.
- Edy Sutrisno, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Mulyasa, Supardi, 2013, “*Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*”. Bandung: Pt. Remaja Rosda Karya.
- Mardiana T. 2001. *Studi Empiris Stressor Terhadap Kinerja. Jurnal Siasat Bisnis (Jsb)*. Vol.Ii, No.6.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan Dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Robbins, 2003, *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi. Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001,” *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*”. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011 Menyatakan Bahwa : “*Lingkungan Kerja Fisik Adalah Semua Keadaan Berbentuk Fisik Yang Terdapat Di Sekitar Tempat Kerja*” CvMandar bandung.
- Simanjuntak Dalam Manik Dan. Syafrina ,2018 “*Motivasi Dan Memobilisasi Seluruh Karyawan Untuk Dapat Bekerja Secara Optimal*. Kerinci.
- Sofyan Syafari, 2013, *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan,Pt Raja. Grafindo Persada, Jakarta.*
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Administrasi, Cetakan Xviii,Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, Dan R&D*. Bandung.
- Sugiyono.2017, *Pengertian Variabel Dan Variabel Independen 26*.
- Suharsimi, Arikunto.2010.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.Jakarta: Pt Bina Aksara. Azwar,Saifuddin.