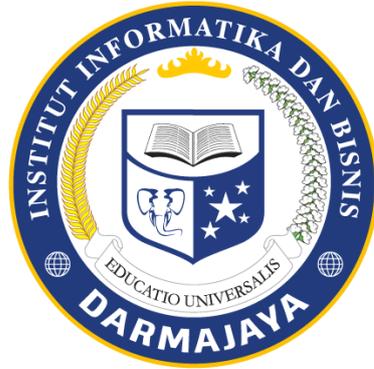


**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 KOTA BUMI**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

**Ali mu'azis
1612110084**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 KOTA BUMI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

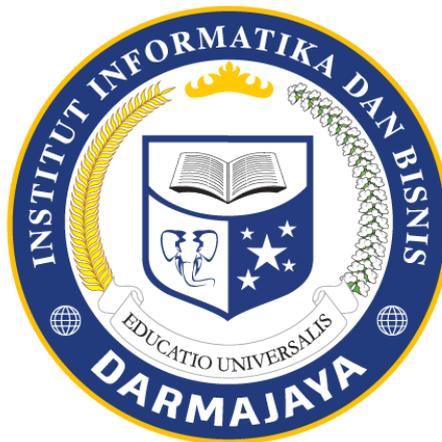
Sarjana Ekonomi

Pada Program Studi Manajemen

Disusun Oleh :

Ali Mu'Azis

1612110084



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2020**



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 11 Maret 2020



Ali mu'azis
1612110084

HALAMAN PERSETUJUAN

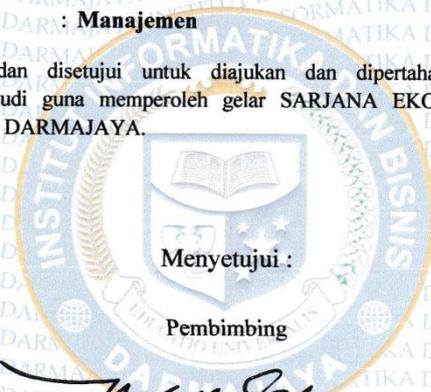
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 KOTA BUMI**

Nama Mahasiswa : **ALI MU'AZIS**

N P M : **1612110084**

Program Studi : **Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI pada jurusan MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.



Menyetujui :

Pembimbing

Dr. Yunada Arpan, S.E., M.M.

NIK. 2138027

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Aswin, S.E., M.M.

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada Tanggal 11 Maret 2020 Ruang F.2.4 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 KOTA BUMI”**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

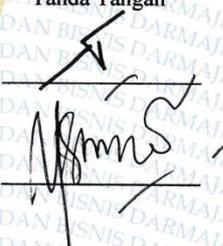
Nama Mahasiswa : Ali Mu'Azis

NPM : 1612110084

Program Studi : Manajemen

Dan telah dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	Tanda Tangan
------	--------	--------------

1. Dr. Lukmanul Hakim, S.E., M.Si.	- Ketua Sidang	
------------------------------------	----------------	---

2. Zuriana, S.E., M.M.	- Anggota	
------------------------	-----------	--

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc.

NIK. 30040419

RIWAYAT HIDUP

Nama : ALI MU'AZIS
Tempat, tanggal lahir : Sendang Retno, 07 JANUARI 1992
Jenis kelamin : laki - laki
Agama : Islam
Alamat rumah : Dusun 3 RT/RW 08/03 Sendang retno
sendang agung lampung tenggah
Nomer telpon : 08575855582
Email : alimuazis6@gmail.com

Penulis dari keluarga Bapak Muh Sinun dan Ibu Turisah, penulis adalah anak Ke dua dari dua bersaudara, Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SD Negeri Sendang Retno dan lulus pada tahun 2005
2. SMP Negeri 2 Sendang Agung dan lulus pada tahun 2008
3. SMA Negeri 1 Sendang Agung dan lulus pada tahun 2011

Dan pada Tahun 2016, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS (IIB) Darmajaya. Kemudian Penulis melakukan Praktek kerja pengabdian masyarakat di desa sidodadi kecamatan way lima kabupaten pesawaran Lampung pada tahun 2019.

PERSEMBAHAN

*Dengan mengucapkan Alhamdulillah
Karya ini penulis persembahkan kepada :*

*Kedua orang tua, ayahku Muh sinun dan ibuku Tursiah
Yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh limpahan
Cinta dan kasih sayang*

*Yang tiada hentinya memberikan do'a yang selalu mengiringi langkahku
Dan tak pernah bosan memberiku semangat, bimbingan dan nasehat di setiap
langkahku*

*Dan kepada pembimbingku Bapak Yunada arpan, S.E., M.M yang selalu
mendukung dan memberikan motivasi juga tidak mengenal lelah dalam
membimbing. Doa terbaikku untukmu...*

Untuk Saudara Sekandung

*Abangku Tercinta Nur wahidin yang senantiasa selalu memberikan doa dan
motivasinya.*

Untuk Sahabat

*teman-teman seperbimbingan, seluruh mahasiswa seperjuangan angkatan 2016
yang sedang mengambil skripsi Dan untuk semua Sahabat baik dalam maupun
luar kampus IIB Darmajaya.*

MOTTO

“Hidup ini bagai sekripsi, banyak bab dan revisi yang harus dilewati, tapi semua akan selalu berakhir indah bagi mereka yang pantang menyerah.”

-(ALI MU'AZIS)-

“Orang cerdas bisa kalah karena keuletan orang bodoh.”

-(ALI MU'AZIS)-

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 KOTA BUMI

Oleh

Ali mu'azis

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Guru, pengaruh Lingkungan Kerja non fisik terhadap Kinerja Guru, dan pengaruh Lingkungan kerja fisik & Lingkungan Kerja non fisik terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Kota Bumi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data dan informasi dikumpul langsung ditempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari responden yang dijadikan sampel pada obyek yang diteliti, dimana jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMAN 1 kota bumi yaitu 71 guru. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda. Dan hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja guru, Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru, lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Kata Kunci:Lingkungan kerja fisik, Lingkungan Kerja non fisik dan Kinerja Guru

PRAKATA

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Karena atas segala limpah dan rahmat hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB Darmajaya Bandar Lampung
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T.,M.T, selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik IIB Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, Selaku Wakil Rektor (III) Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB Darmajaya Bandar Lampung.
5. Ibu Aswin, S.E.,M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Informatika dan Bisnis Bandar Lampung
6. Bapak Dr, Yunada Arpan, S.E.,M.M selaku Dosen pembimbing IIB DARMAJAYA
7. Para Dosen dan Staf Jurusan Manajemen INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA Bandar Lampung.
8. Kedua Orang Tuaku, Papa dan Mama yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
9. Abang tersayang, yang selalu tiada henti memberikan semangat dan motivasi setiap saat.
10. Kepada keluarga besar yang selalu menegur, membimbing dan tiada henti memberikan semangatnya.
11. Para sahabat (Teman Seperbimbingan dan sahabat didalam kampus dan diluar kampus IIB DARMAJAYA). yang selalu menemani, memberikan motivasi dan semangatnya. Serta teman-teman seperjuangan angkatan 2016 yang tidak

dapat penulis sebutkan satu-persatu karena tidak hentinya-hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

12. Seluruh Guru di SMAN 1 Kota Bumi. yang telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
13. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan baik moril maupun materil selama ini.
14. Almamater tercinta IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 11 April 2020

Penulis

Ali mu'azis
1612110084

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL BELAKANG	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	Ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.3.1 Ruang Lingkup subjek Penelitian	6
1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian.....	6
1.3.3 Ruang lingkup Tempat Penelitian.....	6
1.3.4 Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2 Kinerja.....	11

2.2.1 Pengertian Kinerja karyawan.....	11
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14
2.2.3 Indikator Kinerja karyawan Indikator kinerja	15
2.3 Lingkungan Kerja.....	16
2.3.1 Indikator Lingkungan Kerja	17
2.3.2 Lingkungan Kerja Fisik	17
2.3.3 Indikator.....	18
2.3.4 Lingkungan Kerja Non Fisik	21
2.3.5 Indikator Lingkungan Non Fisik	25
2.4 Penelitian terdahulu.....	26
2.5 Kerangka pemikiran	29
2.6 Hipotesis.....	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	32
3.2 Sumber Data.....	32
3.2.1 Data Primer	32
3.2.2 Data Sekunder	32
3.3 Metode Pengumpulan Data	33
3.3.1 Observasi.....	33
3.3.2 Kuesioner (Angket).....	33
3.3.3 Dokumen	34
3.4 Populasi dan Sampel	35
3.4.1 populasi	35
3.4.2 sampel penelitian.....	35
3.5 Variabel Penelitian	35
3.6 Definisi Operasional Penelitian.....	36
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	37
3.7.1 Uji Validasi	37
3.7.2 Reliabilitis	38
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	39

3.8.1 Uji Linieritas	39
3.8.2 Uji Multikoleniaritas	40
3.9 Metode Analisis Data	40
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.10 Pengujian Hipotesis	41
3.10.1 Uji t (Uji persial).....	41
3.10.1 Uji f (Uji simultan).....	41

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data.....	42
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	42
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	44
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	48
4.2.1 Hasil Uji Validitas	48
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	51
4.3 Uji Asumsi Klasik	52
4.3.1 Hasil Uji Linieritas	52
4.3.2 Uji Multikoleniaritas	53
4.4 Hasil Analisis Data	54
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis	58
4.5.1 Hasil Uji t.....	58
4.5.2 Hasil Uji F.....	59

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	61
5.2 Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DATAR TABEL

Tabel 1.1 Data Guru SMAN 1 Kota bumi 2019	2
Tabel 1.2 Fasilitas Sekolah SMA N 1 Kota bumi	5
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Skor Kuisisioner	34
Tabel 3.2 Kriteria Korelasi	34
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.2 Usia Responden	43
Tabel 4.3 Lama Kerja Responden	43
Tabel 4.4 Pendidikan Responden	44
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik (X1)	44
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	46
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Y)	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	49
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)	50
Tabel 4.11 Inteprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi	51
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas	52
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikoleniaritas	53
Tabel 4.15 Descriptive Statistics	54
Tabel 4.16 Correlations	55
Tabel 4.17 Model Summary	56
Tabel 4.18 Hasil Uji koefisien Regresi	57
Tabel 4.19 Hasil Uji t	58
Tabel 4.20 Hasil Uji F	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir	29
---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2** Hasil Validasi
- Lampiran 3** Hasil Kuisisioner
- Lampiran 4** Hasil Deskripsi Jawaban Responden
- Lampiran 5** Hasil Uji Validitas
- Lampiran 6** Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 7** Hasil Uji Linearitas
- Lampiran 8** Hasil Uji Multikoleniaritas
- Lampiran 9** Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10** Hasil Uji T
- Lampiran 11** Hasil Uji F
- Lampiran 12** Tabel r Product-moment
- Lampiran 13** Tabel Nilai t one-tiled
- Lampiran 14** Tabel Nilai F (0,05)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses yang tidak dapat dipisahkan dengan proses peningkatan pelayanan pendidikan oleh guru. Pendidikan juga merupakan usaha untuk menumbuh kembangkan potensi sumber daya manusia melalui kegiatan belajar mengajar yang melibatkan guru, siswa, tujuan pembelajaran, isi pelajaran, metode mengajar media dan evaluasi untuk mencapai tujuan yang optimal. Artinya pendidikan harus mampu bergerak lugas dalam menghadapi rintangan-rintangan dan memanfaatkan peluang yang ada.

Pemerintah saat ini sedang berusaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat disegala bidang. Untuk mempercepat tercapainya usaha tersebut, kualitas sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting. Dikatakan demikian karena dalam menghadapi tantangan kehidupan yang makin tinggi, dibutuhkan seseorang dalam pembangunan yang berkualitas dan handal. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal maupun informal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru itu sendiri. Guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga pendidik yang profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin mengalami perkembangan. (Yogia Prihartini, 2019: 79).

Dalam menghadapi situasi pendidikan yang multikultural maksudnya upaya terhadap perkembangan keragaman populasi sekolah, dituntut kinerja yang tinggi dari setiap guru, sebab para guru tidak cukup hanya sebagai pendidik, pengajar dan pembimbing saja, melainkan diperlukan peran guru sebagai pelayanan, fasilitator dan nara sumber. Kinerja guru yang tinggi mendorong tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas. Kinerja merupakan kemampuan atau kecakapan pegawai dalam melaksanakan suatu tugas atau

pekerjaan yang diberikan, penampilan atau perilaku dalam melaksanakan tugas, sikap cara yang digunakan dalam melaksanakan tugas, kemampuan jasmani dalam menjalankan tugas.

Kinerja 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: 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 SMAN 1 Kota bumi Lampung Utara masih banyak kinerja guru yang belum maksimal. Hal ini terjadi salah satunya disebabkan oleh lingkungan kerja yang juga belum dapat dikatakan lengkap.

Tabel 1.1

Data Guru SMAN 1 Kota bumi 2019

Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
S2	2	10	12
S1	16	42	58
D3	1	-	1
Jumlah	19	52	71

Sumber : SMAN 1 Kota bumi tahun 2019

Tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah guru berjumlah 71 guru, dengan jumlah laki-laki sebanyak 19 orang dan jumlah guru perempuan sebanyak 52 orang dengan lulusan diantaranya: Diploma 3 (D3), Strata 1 (S1), Strata 2 (S2). Dari data di atas terlihat latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan dari latar belakang pendidikan yang beda itu masing-masing guru memberikan kinerja yang juga berbeda.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal di SMAN 1 kota bumi tanggal 17 Oktober 2019 ditemukan fakta bahwa bangunan sekolah yang sudah seharusnya direnovasi, namun masih tetap dipergunakan sehingga dirasa kurang untuk dihuni, lingkungan sekolah kurang terjaga kebersihannya sehingga proses pembelajaran berjalan kurang nyaman. Ruang guru/kepala sekolah yang berada dibawah ruangan kelas sehingga terdengar suara yang bising yang terdengar dari atas ruangan guru/kepala sekolah, terkait vasilitas seperti komputer masih ada yang rusak, dan tidak adanya AC diruangan guru hal ini menyebabkan suhu ruangan menjadi tidak nyaman dan membuat guru kurang dapat bekerja secara maksimal. Adapun beberapa penomena lingkungan kerja non fisik seperti perhatian, dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok dan tanggung jawab masih lemah. Meskipun struktur kerja sudah baik dan terstandar tetapi kelancaran komunikasi masih perlu dibangun secara lebih baik lagi.

Lingkungan fisik dan non fisik yang serba tidak berkecukupan akan membuat proses pembelajaran terhambat, apabila suatu keadaan menjadi terhambat oleh suatu sebab atau suatu keadaan yang lain, maka akan timbul sebab akibat dari kondisi tersebut yakni membuat kinerja guru tidak maksimal sehingga tujuan pembelajaran tidak tercapai dan hakikat pembelajaran terabaikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. 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 kinerja individu dalam bekerja. (Nitisemito, 2012).

Saydam dalam (Ibrohim, 2014) yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja diatas yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik yang ada di SMAN 1 Kota bumi. Sementara dari sarana dan prasarana yang ada di sekolah masih ada yang kurang memadai, hal ini terlihat dari data fasilitas sekolah. seperti yang dijelaskan pada tabel 1.2 tentang fasilitas SMAN 1 Kota bumi.

Tabel 1.2
Fasilitas Sekolah SMA N 1 Kota bumi

No	Jenis Ruang/Barang	Ada/Tidak Ada	Keadaan
1	Ruang Teori/Belajar	Ada	Kurang
2	Ruang Kepala Sekolah	Ada	Kurang
3	Ruang Waka	Ada	Baik
4	Ruang Urusan-urusan	Ada	Baik
5	Ruang Guru	Ada	Kurang
6	Ruang Tata Usaha	Ada	Baik
7	Ruang UKS	Ada	Baik
8	Ruang BK	Ada	Baik
9	Ruang Perpustakaan	Ada	Kurang
10	Ruang Multimedia	Ada	Kurang
11	Ruang Laboratorium	Ada	Kurang
12	Ruang Laboratorium Komputer	Ada	Kurang
13	Ruang AULA	Ada	Baik
14	Ruang Komite Sekolah	Ada	Baik

Sumber: SMAN 1 Kota bumi tahun 2019

Tabel 1.2 terlihat sarana dan prasarana sekolah masih ada yang kurang baik. Seperti halnya, ruangan komputer dikatakan kurang baik karena masih ada komputer yang tidak hidup atau tidak bisa digunakan oleh para siswa pada saat belajar komputer. Serta ruangan multimedia juga masih kurang baik karena jumlahnya yang terbatas yang membuat para guru kurang memanfaatkan sumber belajar dan media pembelajaran yang dipakai seorang guru. Terlihat juga dari ruang kerja guru yang kurang baik karena masalah suhu ruangan karena tidak dipasangnya pendingin ruangan atau AC hal ini

menyebabkan suhu ruangan menjadi tidak nyaman dan membuat guru kurang dapat bekerja secara maksimal.

Sedangkan Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Kedua garis lingkungan kerja tersebut baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik sangat menentukan kinerja dari para karyawan/ karyawan/ guru dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, sebaiknya Lingkungan kerja yang baik akan menambah kinerja lebih meningkat.

Menurut Sedarmayanti (2011), Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan` dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Menurut Duaneetal dalam Prabu Mangkunegara (2011: 105), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Wursanto menyatakan kajian tentang lingkungan non fisik sebagaimana bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi.

Kondisi lingkungan non fisik di SMAN 1 Kota bumi adalah masih kurangnya tercipta Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja. Hubungan sosial yang serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.

Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengangkat judul: “**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Kota Bumi**”.

1.2 Perumusan Masalah

Sebagaimana uraian tersebut di atas, maka perumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Kota Bumi?
2. Bagaimana lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Kota Bumi?
3. Bagaimana lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Kota Bumi?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Agar pembahasan penelitian ini terarah sehingga tujuan penulisan ilmiah bisa dicapai, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah guru SMAN 1 Kota bumi.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerjafisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMAN 1 Kota bumi Jl. Ganesa 5A, Tanjung Aman, Kec. Kota bumi Selatan, Kab. Lampung Utara Prov. Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu manajemen sumberdaya manusia yang meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penelitian khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kinerja guru.
- b. Untuk menanamkan pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperluas ilmu pengetahuan yang lebih didapat di bangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perguruan tinggi

Sebagai bahan ilmu pengetahuan dalam bidang studi manajemen sumber daya manusia, sebagai bahan referensi, serta dapat digunakan sebagai acuan karya tulis selanjutnya, dan menambah referensi bagi perpustakaan IBB Darma jaya.

1.5.3 Bagi sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sarana untuk peningkatan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang ada, sehingga dapat dijadikan evaluasi kerja sertadapat lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik untuk meningkatkn kinerja guru.

1.6 Sistematika Penulisan

Pada penyusunan penulisan ini akan memiliki sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I.PENDAHULUAN

Pada bab I akan dijelaskan secara singkat mengenai latar belakang penulis memilih topik bahasan, rumusan masalah penelitian, ruang lingkup, tujuan dari penelitian, manfaat yang akan didapat dari penulisan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Pada bab II akan menguraikan landasan teori yang mendukung perumusan masalah penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis. Teori-teori yang digunakan antara lain mengenai lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kinerja.

BAB III. METODE PENELITIAN

Pada bab III akan berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV akan menyajikan seluruh deskripsi objek penelitian, analisis data, hasil dari pengolahan data dan pembahasan.

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab V akan menyajikan mengenai kesimpulan-kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan dan hipotesis yang telah diuji. Bab ini akan memberikan saran-saran mengenai solusi dari permasalahan yang ada serta keterbatasan penelitian dan agenda penelitian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi akan tercapai tujuan memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Adapun manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan cita-cita organisasi, selain itu juga perlu adanya peningkatan kinerja karyawan. Sebelum penulis memaparkan pengertian manajemen sumber daya insani, terlebih dahulu penulis akan memaparkan pengertian sumber daya insani. Sumber daya insani atau bisa juga disebut dengan sumber daya manusia dalam bahasa Inggris disebut *Human Capital* yang artinya “keahlian, kemampuan atau kesanggupan yang dimiliki seseorang yang dapat memberikan kontribusi dalam suatu aktivitas yang produktif dengan tujuan kemakmuran bersama”. (Safuan & Nurmadi, 2015: 366)

Menurut Mathis dan Jackson (Ali Hardana, 2015: 116-117), Sumber Daya Insani adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Untuk memahami pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. (Encek Abdul Gaffar Qaimuddin, dkk, 2014: 1358)

Adapun pengertian 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. Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines* dan *market*”.

(Malayu S.P Hasibuan, 2016: 9) Kemudian yang dimaksud dengan manajemen sumber daya insani atau manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016: 10), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (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 Insani diperlukan untuk meningkatkan efektivitas Sumber Daya Insani dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat. (Ali Hardana, 2015: 116)

Sumber daya manusia adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas. (Eman, 2016: 198) Karakteristik demografi merupakan aspek kuantitatif sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk menggambarkan jumlah dan pertumbuhan penduduk, penyebaran penduduk dan komposisi penduduk. (Vandi Vahrul, dkk, 2018: 104)

Karakteristik sosial dan ekonomi berhubungan dengan kualitas (mutu) sumber daya manusia. (Vandi Vahrul, dkk, 2018: 104) Keberhasilan pembangunan suatu bangsa ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya manusia ini sangat penting dalam penentuan pembangunan dan kemajuan suatu negara. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam sebuah sistem kenegaraan yang di dalamnya terdapat berbagai tanggungjawab terhadap negaranya. (Sutiyono & Cristmas, 2017: 1)

Berdasarkan keterangan tersebut diatas, Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah

organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). (Ririn & Hady, 2016: 206) Kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Fachreza, dkk, 2018: 117) Dengan demikian, kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja menempatkan suatu proses yang berkenaan dengan aktivitas sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan, mengingat kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (output). (Samsul & Aris, 2017: 49-50)

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses berlangsung. (Wibowo, 2017: 7) Menurut Armstrong dan Barong (dalam Wibowo, 2017: 7), Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Seseorang yang mempunyai kemampuan kerja tinggi di bidang kerjanya hanya akan sukses apabila memiliki kesediaan melakukan usaha yang terarah pada tujuan organisasi/perusahaan. Selanjutnya kemampuan dan usaha saja tidak cukup tanpa adanya kesempatan untuk sukses, baik yang diciptakan sendiri maupun yang diperoleh dari pihak atasan atau pimpinan/manajer masing-masing. (Dita, 2016: 175)

Menurut Riyananda (2017) disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses akhir dari pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang

untuk kedepannya akan dinilai dan dievaluasi oleh pihak manajemen atau pimpinan organisasi. Dengan penjelasan para ahli tersebut dapat kita ketahui bahwa kinerja merupakan sesuatu yang berperan penting terhadap kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan maupun organisasi.

Berdasarkan definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Penilaian Kinerja atau *Performance Appraisal (PA)* adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan. Selain itu, penilaian kinerja dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata, serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan. (Eko Setiobudi, 2017: 172) Adapun beberapa metode yang dilakukan untuk melakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Metode Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale Method*) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
2. Metode Peringkat Alternasi (*Alternation Ranking Method*), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
3. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.
4. Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling

tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukannya ke dalam klasifikasi karyawan.

5. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
6. *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (*quantified ratings*) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.
7. *Management by Objectives* (MBO), dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodik.
8. *Electronic Performance Monitoring*, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya. (Evita, dkk, 2017: 21-22)

Berdasarkan keterangan tersebut terdapat 8 metode yang biasa digunakan untuk penilaian kinerja diantaranya adalah sebagai berikut: Metode Skala Penilaian Grafik, Metode Peringkat Alternasi, Metode Perbandingan Berpasangan, Metode Distribusi Paksa, Metode Insiden Kritis, *Behaviorally Anchor Rating Scale*, *Management by Objectives* dan *Electronic Performance Monitoring*.

Tujuan utama penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. (Dewi Syarifah, 2012: 121) Tujuan penilaian kinerja menjadi tiga, yaitu:

1. Administratif. Termasuk di dalamnya adalah aktivitas individu misalnya kenaikan gaji, promosi, transfer, atau pemecatan.

2. Pengembangan. Informasi penilaian kinerja digunakan untuk mengidentifikasi kelemahan dalam bekerja, hal ini dapat membantu karyawan dalam menetapkan tujuan untuk peningkatan kinerja.
3. Penelitian. Informasi penilaian kinerja sering digunakan sebagai kriteria untuk menilai validitas proses seleksi dan pelatihan. (Dewi Syarifah, 2012: 121)

Berdasarkan keterangan tersebut, tujuan kinerja antara lain adalah sebagai berikut administratif, pengembangan serta sebagai penelitian.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam upaya melakukan peningkatan kinerja pegawai, maka ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh. Dalam penelitian ini, faktor-faktor tersebut diidentifikasi meliputi : disiplin, pendidikan dan latihan, suasana kerja, kompensasi, dan kepemimpinan. Faktor-faktor ini, selanjutnya akan diuraikan secara teoritis satu per satu berikut ini.

1. Disiplin

Disiplin merupakan ketaatan atas aturan yang ditetapkan pimpinan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, yang keduanya lahir dari kebiasaan secara terus menerus dan berkesinambungan. Kebiasaan berdisiplin melahirkan sikap yang senantiasa menghargai waktu dan pekerjaannya dan wujud akhirnya adalah meningkatnya kinerja.

2. Pendidikan dan Latihan

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur, maka usaha yang dilakukan dapat dalam bentuk pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan syarat jabatan dan tugasnya sebagai sumber daya aparatur.

3. Suasana Kerja

Suasana kerja memegang peranan penting dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas pegawai sehari-hari. Suasana kerja yang menyenangkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang lebih baik. Suasana kerja yang dimaksudkan adalah kondisi tempat (ruangan kerja), ventilasi ruangan, penyaluran, dan fasilitas pendukung lainnya. (Samsul & Aris, 2017: 50-51)

Berdasarkan keterangan tersebut diatas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah sebagai berikut; disiplin, pendidikan dan latihan serta suasana kerja.

2.2.3 Indikator Kinerja karyawan Indikator kinerja

Menurut Bangun wilson (2012 : p.233) ,engemukakan bahwa indikator dalam kinerja adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerja yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai prasyarat yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dtuntut suatau pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidakselesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain.
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakanya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karywan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

2.2.4 Pelaksanaan Kinerja Karyawan Menurut Wirawan (2014: 103), menyatakan bahwa “pelaksanaan kinerja adalah proses sepanjang tahun di mana pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan berupaya mencapai kinerjanya dengan menggunakan kompetensi kerjanya”. Karyawan dan para manajer dalam pelaksanaan kinerja masing-masing mempunyai tugas yang harus dipenuhi agar kinerja dari suatu perusahaan tersebut bisa dikatakan tinggi, karena tingkat kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja para karyawan yang ada dibawahnya.

2.2.5 Kinerja Guru

Pengertian Kinerja Guru menurut Payaman Simanjuntak kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja menurut Mulyasa menyatakan bahwa kinerja adalah “*outputdrive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Sedangkan menurut Sudarmayanti kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau untuk kerja atau penampilan kerja.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya disekolah dan menggambarkan adanya suatu pembuatan yang di tampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Dengan demikian, kinerja terkait dengan guru atau kinerja guru, maka kinerja guru dikatakan kemampuan guru dalam mengaplikasikan keterampilannya melaksanakan pekerjaan tertentu dengan hasil yang nyata. (Kompri, 2015: 34)

Kinerja guru ialah rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas atau amanah profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya dikelas dan tugas kependidikannya diluar kelas. Penilaian kinerja guru sasaran yang dinilai adalah indikator kinerja guru. Dalam petunjuk teknis penilaian kinerja guru dilingkungan dinas pendidikan disebutkan komponen-komponen kinerja guru:

- 1) Menyusun program pembelajaran.
- 2) Melaksanakan program pembelajaran.
- 3) Melaksanakan evaluasi belajar.
- 4) Melaksanakan analisis evaluasi belajar.
- 5) Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

- 6) Melaksanakan program bimbingan dan konseling (khusus guru BK).
- 7) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler.
- 8) Pengembangan profesi.

Menurut Rumangkit (2018) disimpulkan bahwa kinerja guru adalah sesuatu yang dicapai/ prestasi dengan meningkatkan kapasitas guru agar memiliki prestasi kerja, berintegritas dan memiliki prakarsa.

2.3 Lingkungan Kerja

Sekarang dan pada masa yang akan datang, organisasi dihadapkan pada situasi dan kondisi yang menuntut adanya pergeseran paradigma dalam memandang lingkungan sekitarnya. Lingkungan telah berubah. Tidak ada lagi terminologi stabilitas dalam lingkungan bisnis global dewasa ini, yang terbentang luas saat ini hanyalah stabilitas yang bersifat semu yang harus disikapi secara kritis oleh organisasi. (Andi & Agus, 2020: 3)

Lingkungan kerja banyak didefinisikan oleh banyak para ahli beberapa diantaranya adalah menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengeaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kondisi lingkungan baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan loyalitas karyawan. (Pandi Afandi, 2016: 122)

Pengertian lain tentang lingkungan kerja bahwa di dalam lingkungan kerja merujuk pada suatu lembaga yang berada di dalam maupun di luar perusahaan tersebut yang dimana mempengaruhi loyalitas perusahaan tersebut.

Menurut Saydam dalam Nela Pima Rahmawati (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang

sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor yang paling penting serta dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Menurut Stefanus Rumangkit (2018) Disimpulkan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan di lingkungan kerja, baik pengertian secara fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja yang meliputi: fasilitas kerja, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kreatifitas, Pada penelitian ini indikator lingkungan kerja yang diambil adalah fasilitas sekolah, kemanan kerja dan hubungan guru.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Indikator Lingkungan Kerja yang nyaman secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

- 1) lingkungan kerja fisik, dan
- 2) lingkungan kerja non fisik.

2.3.1 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Agus, dkk: 2019:7-8) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja.
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja.
- 3) Kelembapan udara ditempat kerja.
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja.
- 5) Getaran mekanis ditempat kerja.
- 6) Bau tidak sedap ditempat kerja.
- 7) Tata warna ditempat kerja.
- 8) Dekorasi ditempat kerja.

- 9) Musik ditempat kerja.
- 10) Keamanan ditempat kerja.

2.3.2 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik Menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, serta keamanan.

Menurut Ana Srikaningsih (2017:62), beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut:

- (1) Pewarnaan.
- (2) Kebersihan.
- (3) Pertukaran Udara.
- (4) Penerangan.
- (5) Musik.
- (6) Keamanan.
- (7) Kebisingan.

Selain itu, terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu (Meika, dkk, 2018: 57):

- (1) Cahaya.
- (1) Warna.
- (2) Udara.
- (3) Suara.

Sedangkan menurut Badri (2016: 208-223), terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu:

- (1) Sistem pencahayaan.
- (2) Warna.
- (3) Kontrol Suara.
- (4) Udara.
- (5) Musik.

(6) Konservasi Energi.

(7) Keamanan Kantor.

2.3.3 Indikator

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai indikator-indikator lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik itu meliputi:

(1) Penerangan/cahaya

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya (Badri, 2016: 208). Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari. Di Indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri (Badri, 2016: 208).

(2) Pertukaran udara.

Pertukaran Udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan (Nitisemito, 2012: 193). Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi. Selain ventilasi, Air condition (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan (Nitisemito, 2012: 115).

(3) Kebersihan.

Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para karyawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.

(4) Pewarnaan ruangan.

Menurut Nitisemito (2012: 110), pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan.

(5) Kebisingan.

Peredaman dapat digunakan dalam memilih material yang mampu menghasilkan peredaman suara yang optimal, antara lain peredaman yaitu tingkat suara yang dapat diredam oleh material. Tingkat peredaman diukur oleh noise reduction coefficient, pemantulan yaitu tingkat pemantulan materi yang dimiliki material, yaitu suara yang tidak diserap dan dipantulkan kembali ke udara, dan isolasi yaitu tingkat material yang dapat menghalangi suara melewati material tersebut. Alat peredam suara. Alat peredam suara dapat diletakan pada beberapa mesin di perkantoran contohnya mesin tik, printer. Alat lain yang dapat digunakan adalah penutup peralatan yang dapat meredam suara (misalnya karpet atau kain tebal) yang diletakan pada mesin yang mengeluarkan suara. Sistem suara untuk publik (misalnya, loudspeaker pada setiap ruangan yang biasanya digunakan untuk menyampaikan pengumuman ke seluruh bagian kantor) biasa digunakan untuk

menyampaikan suara masking ke seluruh area kerja, misalnya musik yang lembut.

(6) Keamanan.

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan mendorong semangat kerja kegairahan untuk bekerja bagi para pegawainya. Dalam hal ini ialah keamanan terhadap milik pribadi pegawai. Misalnya kendaraan pribadi pegawai yang tidak diawasi dengan baik dan tidak adanya pemberian jaminan keamanan pada pegawai ketika mereka bekerja, akan membuat mereka merasa tidak terlindungi, tidak ada ketenangan, dan selalu merasa di bayang-bayang oleh rasa takut tidak aman. Hal ini secara psikologis akan mengganggu mental dan menghambat konsentrasi sehingga hasil pekerjaan tidak maksimal, apabila organisasi dapat memberikan jaminan keamanan, maka ketenangan bekerja akan timbul. Keamanan dinilai sangat penting guna memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.

2.3.4 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan Kerja Non Fisik Menurut Sedarmayanti (2011: 31), menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Interaksi sosial pimpinan dengan karyawan dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan, situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas, maka dari itu disinilah fungsi dan peranan seorang pimpinan dalam membangun hubungan kerja sama yang baik dengan karyawan agar tercipta sebuah tim. (Suryadi, dkk, 2020: 2). Lingkungan

kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan (Bagus Kisworo, 2012: 64).

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Kedua garis lingkungan kerja tersebut baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik sangat menentukan kinerja dari para karyawan/ karyawan/ guru dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, sebaiknya Lingkungan kerja yang baik akan menambah kinerja lebih meningkat. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila para pegawai/ karyawan atau guru dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang cukup lama. Lingkungan kerja non fisik Menurut Sedarmayanti, menyatakan “Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Menurut Duaneet al dalam Mangkunegara dan Prabu (2011:105), lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja

yang seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu:

- (1) Hubungan antar karyawan.
- (2) Hubungan dengan atasan.

Manfaat Lingkungan Kerja diantaranya jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. (Agatha, dkk, 2018: 41)

Hubungan kerja dibagi menjadi dua (Astadi & Vidi, 2015: 176):

- a) Hubungan kerja antar pegawai. Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok, apabila terjadi konflik yang timbul dapat memperkeruh suasana kerja dan akan menurunkan semangat kerja pegawai. Hubungan kerja yang baik antara yang satu dengan yang lain dapat meningkatkan semangat kerja bagi pegawai, di mana mereka saling bekerja sama atau saling membantu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- b) Hubungan kerja antar pegawai dengan pimpinan. Sikap atasan terhadap bawahan memberikan pengaruh bagi pegawai dalam melaksanakan aktivitas. Sikap yang bersahabat, saling menghormati perlu dalam hubungan antar atasan dengan bawahan untuk kerjasama dalam mencapai tujuan perusahaan. Sikap bersahabat yang diciptakan atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat menimbulkan semangat kerja bagi pegawai.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar yang bersifat non fisik. Lingkungan semacam ini tidak dapat

ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Wursanto menyatakan kajian tentang lingkungan non fisik sebagaimana bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi dengan unsur-unsur pentingnya adalah sebagai berikut:

- 1) Pengawasan.
- 2) Suasana kerja yang memberikan dorongan dan semangat kerja.
- 3) Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- 4) Perlakuan yang manusiawi.
- 5) Perasaan aman baik didalam dinas maupun diluar dinas.
- 6) Hubungan sosial yang serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.
- 7) Perlakuan yang adil dan objektif.

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan. Lingkungan kerja yang bersifat non fisik disebutkan yaitu:

- 1) Perasaan aman bagi guru, Perasaan aman bagi guru merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri guru, perasaan aman tersebut adalah sebagai berikut :
 - a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
 - b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam penghidupan diri dan keluarganya.
 - c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.
- 2) Loyalitas pegawai, loyalitas guru merupakan sikap guru untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang

menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam yaitu loyalitas yang bersifat vertical dan loyalitas yang bersifat horizontal.

- 3) Kepuasan pegawai, Kepuasan guru merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, dan kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi. Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai dalam hal ini adalah guru.

2.3.5 Indikator Lingkungan Non Fisik

1. Perhatian dan dukungan pemimpin

Sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penarahan, keyakinan perhatian serta menghargai mereka.

2. Kerja sama antar kelompok

Karyawan harus merasa adanya kerja sama antar kelompok yang baik. Inilah yang membuat pekerjaan bisa dilakukan dengan lebih lancar dan mudah.

3. Tanggung jawab kerja

Dengan tanggung jawab kerja, maka karyawan tahu apa saja tanggung jawab mereka selama berada di dalam perusahaan. Dimulai dari tugas kerja, hasil kerja, hingga sikap yang mereka tampilkan di dalam.

4. Struktur kerja

Struktur kerja adalah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memang sudah berada di dalam struktur kerja serta organisasi yang baik. Dengan begitu, pekerjaan yang ada sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan juga.

5. Kelancaran komunikasi

Komunikasi adalah bagian yang penting di dalam menjalankan pekerjaan. Dengan begitu, karyawan harus merasa ada komunikasi yang baik, lancar, serta terbuka di antara rekan kerja hingga atasan.

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil pengamatan, terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang akan peneliti angkat, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil	Sumber
----	------	-------	-------	--------

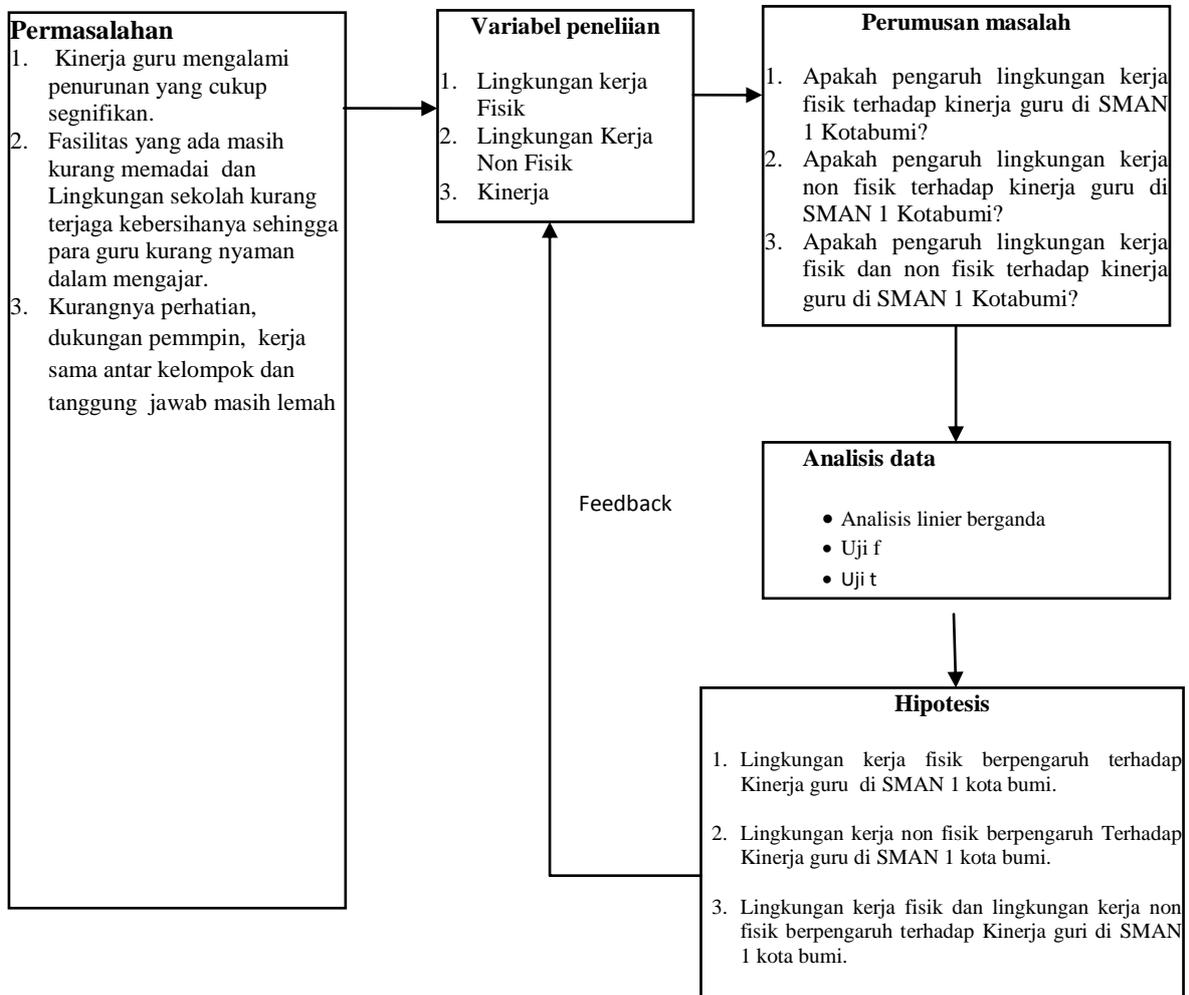
1	Mulyadi (2019)	Pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN 6 kota tanggerang selatan.	Lingkungan kerja non fisik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) dengan persamaan regresi $17,139 + 0,582X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,612 artinya kedua variabel memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 46,8%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,447 > 1,998)$, hal ini diperkuat dengan probability signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6, Kota Tangerang Selatan.	http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/3465 .
2	Bayu Hendro Priyono (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 tanggul jember	Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil temuan ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan kinerja guru.	http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1758/1445

3	Maulana Ibrahim; Harini; Susilanin gsih (2019)	The Effect of Teachers, Work Environment, and Work Satisfaction on the Performance of IPS Teachers of the Demak Regency	The Influence of Work Environment on IPS Teacher Performance in the Learning Process in Demak District Middle School Based on the results of the calculation, it was obtained that the R Square amounted to 0.722 or 72.2%, which meant that the work environment had an influence with a category of 72.2% on the performance of junior high school teachers.	https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/785/577
---	--	---	---	---

4	Stefanus Rumangkit, (2018)	Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, karakteristik individu, lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja guru SMK negeri 1 tambelangan sampang	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja SMK Negeri 1 Tambelangan Sampang. Koefisien pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X3), terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar 0.188. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X3), berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) . Dengan demikian semakin meningkat Lingkungan Kerja (X3), maka cenderung dapat meningkatkan Kinerja Guru (Y) . Namun peningkatan tersebut tidak signifikan.	jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jmm17/article/viewFile/1947/1671
5	Rasmi Mahlia Muis Maat Pono (2020)	The Impact of Compensation, Work Environment, and Commitment towards Job Satisfaction on Private High School Performance Teachers in Makassar City.	The work environment has a positive and significant impact on job satisfaction of private high school teachers in Makassar.	https://feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/hjab/article/view/299

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2016:64). Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah rumusan kesimpulan yang bersifat sementara yang akan berlaku apabila sudah terbukti kebenarannya. Berdasarkan teoritis dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

2.6.1 Pengaruh lingkungan kerja fisik pada kinerja guru

Menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu perlu di uji apakah lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.

2.6.2 Pengaruh lingkungan kerja non fisik pada kinerja guru

Menurut Sedarmayanti (2011: 31), menyatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Interaksi sosial pimpinan dengan karyawan dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan, situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Oleh karena itu perlu di uji apakah lingkungan non fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.

2.6.3 Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik pada kinerja guru

Hubungan antara lingkungan fisik dan lingkungan non fisik terhadap kinerja guru telah banyak dilakukan, beberapa peneliti yaitu begitu juga bila pemimpin dibahas menggunakan kaca mata ideologi kapitalis akan sangat berbeda dengan sosialisasi. Menurut Armstrong dan Barong (dalam Wibowo, 2017: 7), Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Oleh karena itu perlu di uji apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2016, p.7) jenis penelitian kuantitatif dapat ditarik sebagai jenis penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian kuantitatif digunakan karena dalam penelitian ini data yang digunakan dinyatakan dalam angka dan analisis dengan teknik statistik. Data dan informasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari responden yang dijadikan sampel pada obyek yang diteliti. Unit penelitian ini adalah individu, yaitu para guru SMAN 1 Kota Bumi. Dilihat dari segi variabelnya, penelitian ini terdiri atas 3 variabel yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kinerja guru di SMAN 1 Kota Bumi. Variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas, sedangkan variabel kinerja guru sebagai variabel terikat.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti, data ini dikumpulkan khusus untuk menjawab masalah dalam penelitian secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuisioner yang dibagikan kepada guru di SMAN 1 Kota Bumi.

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. Data sekunder ini diperoleh dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi dan berbagai data lain

yang dibutuhkan dan berkaitan dengan permasalahan penelitian. Data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari SMAN 1 Kota bumi.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah bagian pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode yaitu :

3.3.1 Observasi

Metode observasi sebagaimana dikemukakan oleh S. Margono, bahwa “observasi diartikan sebagai pengalaman dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian”. (S. Margono, 2010: 158). Observasi yang dilakukan untuk mendapat data peneliti mengamati bagaimana kinerja guru yang ada di SMAN 1 Kota bumi.

3.3.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. (Sugiyono, 2010: 142) Dalam penelitian ini peneliti membagikan kuisisioner atau angket kepada responden yaitu guru SMAN 1 Kota bumi. Adapun skala yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti adalah *skala Likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap fenomena. (Sugiyono, 2010: 93)

Data akan diolah menggunakan skala Likert dengan nilai skala 1-5 dan dijelaskan penetapan nilai dalam skala likert sebagai berikut : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Sehingga peneliti memberikan beberapa butir pernyataan atau pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban dengan skor yang berbeda pada setiap jawaban yang diberikan pada responden. Dimana nilai yang digunakan peneliti sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skor Kuisisioner

Deskripsi	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Kemudian hasilnya dibandingkan dengan besarnya kriteria korelasi sebagai berikut :

Tabel 3.2
Kriteria Korelasi

Kriteria	Kategori
0,800-1,000	Sangat Kuat
0,600-0,799	Kuat
0,400-0,599	Cukup
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2010)

Pada kriteria korelasi diatas dijelaskan bahwa jika korelasi sebesar 0,000-0,199 maka korelasi dinyatakan sangat rendah. Korelasi sebesar 0,200-0,399 korelasi dinyatakan rendah. Korelasi sebesar 0,400-0,599 dinyatakan Cukup, sedangkan korelasi sebesar 0,600-0,799 dinyatakan tinggi dan korelasi sebesar 0,800-1,000 dinyatakan sangat tinggi.

3.3.3 Dokumentasi

Menurut Sukardi, dengan menggunakan metode dokumentasi “peneliti dimungkinkan memperoleh informasi dari bermacam-macam sumber tertulis atau dokumen yang ada pada responden atau tempat, dimana responden bertempat tinggal atau melakukan kegiatan sehari-harinya. (Sukardi, 2014: 81). Dalam penelitian ini dokumentasi yang digunakan

adalah mengumpulkan dokumen-dokumen berupa profil SMAN 1 Kota bumi.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. (Suharsimi, 2013: 130) Maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi yang terdiri dari seluruh guru di SMAN 1 Kota bumi yang berjumlah 81 orang guru.

3.4.2 Sampel Penelitian

Menurut Suharsimi menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Suharsimi, 2013: 131). Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa "untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih".(Suharsimi, 2013: 134) Sampel merupakan sebagian individu dalam sesuatu populasi yang dapat mewakili populasi tersebut dalam suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara tertentu. Pengambilan sampel harus sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh. Dalam penelitian ini penulis mengambil seluruh populasi yang ada, karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100, maka sampel penelitian ini adalah 81 orang guru SMAN 1 Kota bumi .

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010: 38) penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.

3.6 Definisi Operasional Penelitian

Menurut Etta dan Sopiah (2010: 134) Definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kinerja guru. Alat ukur yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan adalah dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) bersifat tertutup, sehingga responden hanya tinggal memilih jawaban yang telah disediakan dan tidak perlu membuat jawaban lain.

Variabel-variabel yang diteliti pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kinerja guru terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi. Definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja Fsik (X1)	Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan Kerja Fisk adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.	1. Penerangan/cahaya ditempat kerja 2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja 3. Kelembapan udara ditempat kerja 4. Sirkulasi udara ditempat kerja 5. Getaran mekanis ditempat kerja 6. Bau tidak sedap ditempat kerja 7. Tata warna ditempat kerja	Likert

		8. Dekorasi ditempat kerja 9. Musik ditempat kerja 10. Keamanan ditempat kerja	
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Menurut Sudarmayanti (2011:31) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Terdiri dari: 1. Hubungan dengan atasan. 2. Hubungan antar karyawan	1. Perhatian dan dukungan pemimpin 2. Kerja sama antar kelompok 3. Tanggung jawab kerja 4. Struktur kerja 5. Kelancaran komunikasi	Likert
Kinerja (Y)	Menurut bangun wilson (2012: 231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaannya.	1. Jumlah pekerja 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerja sama	Likert

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Ada dua macam validitas sesuai dengan cara pengujiannya, yaitu *validitas eksternal* dan *validitas internal*. (Suharsimi Arikunto, 2013: 169) Adapun validitas dalam penelitian ini merupakan validitas eksternal yaitu instrumen yang dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen tersebut sesuai dengan data atau informasi lain yang

mengenai variabel penelitian yang dimaksud. (Suharsimi Arikunto, 2013: 169).

Pada penelitian ini menggunakan pengujian validitas untuk menguji daya pembeda secara signifikan menggunakan rumus *Product moment* Dengan α ; $n-2$, n = jumlah sampel. Untuk menguji validitas setiap instrumen dilakukan pengambilan sampel sebesar 24,6% sampel dari 81 anggota, maka sampel sebesar 20 orang guru. Sedangkan $n-2$ untuk melihat nilai signifikan r tabel pada taraf nyata 5%.

Dimana suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen penelitian tidak valid. Sedangkan untuk mencari r_{hitung} menggunakan rumus *Product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Angka Indeks Korelasi “r” Product Moment

n = Number of Cases

$n \sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing Y. (Suharsimi Arikunto, 2013: 170)

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu apabila suatu instrumen sudah cukup baik untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. (Suharsimi Arikunto, 2013:178).

Adapun dalam penelitian ini mengukur atau menguji reliabilitas secara manual dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas yang dicari

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_i^2 = varians total. (Mustikah Purwanti, 2014: 85)

Dalam memberikan interpretasi harga koefisien reliabilitas instrumen, umumnya menggunakan patokan sebagai berikut:

- a. Apabila r_{11} sama dengan atau lebih besar daripada 0,70 berarti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kinerja yang sedang diuji reliabilitasnya dinyatakan telah memiliki reliabilitas yang tinggi (*reliable*).
- b. Apabila r_{11} lebih kecil daripada 0,70 berarti lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta kinerja yang sedang diuji reliabilitasnya dinyatakan belum memiliki reliabilitas yang tinggi (*un-reliable*). (Mustikah Purwanti, 2014: 85)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji ini diperlukan karena banyak model regresi (linier, kuadrat, kubik, eksponensial, dan lain-lain) yang dapat digunakan salah satunya adalah regresi linier, maka terlebih dahulu harus dilakukan adalah uji linieritas. Uji linieritas digunakan untuk pembuktian apakah model garis linier yang ditetapkan benar-benar sesuai dengan keadaan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 20.

- a. Rumusan Hipotesis :

H_0 : Model regresi linier

H_1 : Model regresi tidak linier

- b. Kriteria Uji Pada taraf nyata (α) 5 % , Tolak H_0 jika p value (sig) $< 0,05$, terima selainya (Sulistyo. 2010)

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi antara variabel bebas, maka terdapat problem multikolinieritas pada model regresi tersebut. Deteksi adanya multikolinieritas :

- a. Besaran VIF (*variance inflation factor*) dan *Tolerance* Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah :
 - 1) Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1.
 - 2) Mempunyai angka tolerance mendekati 1.
- b. Besaran korelasi antar variabel independen
 Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah dibawah 0,05. Jika korelasi kuat maka terjadi problem multikolinieritas (Suharsimi, 2013: 207).

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data adalah merupakan suatu langkah yang sangat penting dalam penelitian. Metode analisis data digunakan untuk mengkaji hipotesis dalam rangka menarik suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah :

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat model matematika yang dapat menunjukkan hubungan antar variabel bebas terhadap variabel terikat (Suharsimi, 2013: 207). Dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu satu variabel dependen (Y) dan dua variabel independen (X1 dan X2), sehingga persamaan regresi dengan menggunakan rumus Suharsimi (2013: 207) adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = penafsiran variabel dependen (Kinerja)
X1 = Variabel independen 1 (lingkungan kerja fisik)
X2 = Variabel independen 2 (Lingkungan kerja non fisik)
a = Nilai konstanta
b1 = koefisien regresi variabel independen 1
b2 = koefisien regresi variabel independen 2
e = Error

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja). Cara pengujiannya dengan bantuan SPSS. Kaidah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

- a. Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima (*variance* sama)
- b. Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak (*variance* berbeda)

3.10.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan) dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$ dan $df (n-k-1)$. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskriptif adalah mendeskripsikan atau menjelaskan data yang merupakan gambar data yang akan digunakan untuk proses selanjutnya (menguji hipotesis). Hal ini dilakukan untuk memenuhi beberapa asumsi yang telah ditetapkan dalam pengujian hipotesis dengan metode statistik parametris. Dalam deskripsi data ini, penulis mencoba untuk menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, lama kerja, dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah orang (guru)	Percentase
Perempuan	52	73,2%
Laki-laki	19	26,7%
Total	71	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dari 71 responden yang jumlah karyawan guru lebih banyak perempuan yaitu sebanyak 52 orang guru atau 73,2%, sedangkan laki-laki 19 orang guru atau 26,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan guru perempuan.

b. Usia Responden

Untuk mengetahui usia responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia Responden	Jumlah (orang)	Persentase
20 – 30	10	14,0%
30 – 40	25	35,2%
40 – 45	6	8,4%
45 – 60	30	42,2%
Total	71	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden yang berusia antara 45 – 60 tahun sebanyak 30 responden atau 42,2%. Dan proporsi paling besar kedua adalah dari responden yang berusia antara 30 – 40 tahun sebanyak 25 responden atau 35,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan dengan usia 45 – 60 tahun dan 30 – 40 tahun.

c. Lama Kerja

Untuk mengetahui lama kerja responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Lama Kerja Responden

Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 tahun	3	4,2%
2 tahun	3	4,2%
3 tahun	4	5,6%
> 4 tahun	61	85,9%
Total	71	100%

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2020

Tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki lama kerja yang paling banyak adalah > 4 tahun sebanyak 61 orang

atau 85,9%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan didominasi oleh responden dengan rentang kerja > 4 tahun.

d. Pendidikan

Untuk mengetahui pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Percentase
S2	12	16,9%
S1	58	81,6%
D3	1	1,4%
Total	71	100%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2020

Tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang memiliki pendidikan S1 dengan jumlah 58 orang atau 81,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh responden dengan pendidikan S1.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik dan Kinerja guru yang disebarkan kepada 71 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Penerangan/cahaya di lingkungan sekolah SMAN1 Kotabumi telah cukup terang.	11	15,5	35	49,3	25	35,2	0	0	0	0
2	Temperatur/suhu udara ditempat kerja di SMAN1 Kotabumi	19	26,8	28	39,4	24	34,6	0	0	0	0

	sudah cukup sejuk.										
3	Kelembapan udara ditempat kerja sudah cukup nyaman.	6	8,5	29	40,8	36	50,7	0	0	0	0
4	Sirkulasi udara disemua ruangan sudah cukup segar.	13	18,3	31	43,7	27	38,0	0	0	0	0
5	Tidak ada gangguan getaran mekanis disekitar SMAN1 Kotabumu	9	12,7	42	59,2	20	28,2	0	0	0	0
6	Di sekitar SMAN1 Kotabumi tidak ada bau yang tidak sedap.	13	18,3	34	47,9	24	33,8	0	0	0	0
7	Tata warna ditempat kerja sudah cukup kontras.	17	23,9	37	52,1	17	23,9	0	0	0	0
8	Dekorasi ditempat kerja sudah cukup indah dan nyaman.	16	22,5	35	49,3	20	28,2	0	0	0	0
9	Adanya musik atau hiburan diputar saat istirahat.	15	21,1	35	49,3	21	29,6	0	0	0	0
10	Keamanan ditempat kerja sudah cukup terjamin.	26	36,6	26	36,6	19	26,8	0	0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel lingkungan kerja fisik adalah pernyataan 10, dengan pernyataan “Keamanan ditempat kerja sudah cukup terjamin.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden (36,6 %), setuju 26 responden (36,6 %), ragu-ragu 19 responden (26,8 %), tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 4 dengan pernyataan “Sirkulasi udara disemua ruangan sudah cukup segar.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden (18,3%), setuju 31 responden (43,27%), ragu-ragu 27 responden (38,0 %), tidak setuju sebanyak dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Atasan membantu dan membimbing saya agar melakukan pekerjaan dengan baik	9	12,7	32	45,1	29	40,8	1	1,4	0	0
2	Saya merasa diberi kesempatan oleh atasan untuk mendiskusikan masalah yang saya hadapi.	6	8,5	18	25,4	47	66,2	0	0	0	0
3	Di sekolah SMANI Kotabumi para guru saling memperhatikan kepentingan satu sama lain.	9	12,7	39	54,6	22	31,0	1	1,4	0	0
4	Disekolah ini terdapat banyak semangat bersama tim dan kami saling membantu satu dengan yang lain.	19	26,8	36	50,7	16	50,7	0	0	0	0
5	Para guru bersedia menerima dan bertanggung jawab atas semua penugasan yang diberikan oleh atasan.	6	8,5	27	38,0	38	53,5	0	0	0	0
6	Para guru merasa memiliki organisasi (sekolah ini) lebih dari sekedar menjadi pegawai.	25	35,2	32	64,8	0	0	0	0	0	0
7	Atasan bersifat terbuka dan menerangkan dengan jelas prosedur pekerjaan.	10	14,1	37	52,1	24	33,8	0	0	0	0
8	Di sekolah ini setiap orang mempunyai pekerjaan tertentu da jelas untuk dikerjakan.	9	12,7	32	45,1	30	42,3	1	1,2	0	0
9	Atasan menerima umpan balik dari bawahan atau rekan sekerjanya dan mengambil tindakan segera.	13	18,3	33	46,5	24	33,8	1	1,4	0	0
10	Para guru mampu melakukan sosialisasi dengan orang di semua tingkatan dalam organisasi.	8	11,3	23	32,4	39	54,9	1	1,4	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel lingkungan kerja non fisik adalah pernyataan nomor 6, dengan pernyataan “Para guru merasa memiliki organisasi (sekolah ini) lebih dari sekedar menjadi pegawai” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 responden (35,2 %), setuju 32 responden (64,8 %), ragu-ragu, tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan nomor 2 dan 5 dengan pernyataan “Saya merasa diberi kesempatan oleh atasan untuk mendiskusikan masalah yang saya hadapi” dan Para guru bersedia menerima dan bertanggung jawab atas semua penugasan yang diberikan oleh atasan. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan	35	49,3	32	45,1	4	5,6	0	0	0	0
2	Sekolah telah menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	36	50,7	30	42,3	5	7,0	0	0	0	0
3	Saya telah mempunyai target kerja yang harus dicapai dalam suatu periode	44	62,0	26	36,6	1	1,4	0	0	0	0
4	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan	36	50,7	29	40,8	6	8,5	0	0	0	0
5	Dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu menyelesaikan dengan tepat waktu	37	52,1	29	40,8	5	7,0	0	0	0	0
6	Saya selalu bekerja dengan teliti, cepat dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan yang	35	49,3	30	42,3	6	8,5	0	0	0	0

	diterima.										
7	Saya tiba ditempat kerja selalu tepat waktu.	30	42,3	36	50,7	5	7,0	0	0	0	0
8	Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para guru.	39	54,9	28	39,4	4	5,6	0	0	0	0
9	Saya dapat bekerja dengan baik dalam team.	40	56,3	25	35,2	6	8,5	0	0	0	0
10	Saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja.	36	50,7	34	47,9	1	1,4	0	0	0	0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon variabel kinerja guru adalah pernyataan nomor 3, dengan pernyataan “Sebagai guru saya melaksanakan program pembelajaran yang telah dibuat” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 44 responden (62,0 %), setuju 20 responden (40,8 %), ragu-ragu 6 responden (8,5%), yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%).

Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan nomor 7 dengan pernyataan “Sebagai guru saya telah melaksanakan program perbaikan dan pengayaan materi pembelajaran.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 responden (42,3%), setuju 36 responden (56,7 %), ragu-ragu 5 responden (7,0 %), tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau (0%). Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 4.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka sebagian jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reabilitas yang di ujicobakan pada 20 responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi product moment*. Kriteria pengujian untuk uji adalah apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,581	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,531	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,609	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,490	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,704	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,511	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,661	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,480	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,509	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0,704	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.8 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja fisik (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lingkungan kerja fisik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.444), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,704 dan paling rendah 0,480. Dengan demikian seluruh item pernyataan lingkungan kerja fisik dinyatakan valid. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,596	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,647	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,804	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,743	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,589	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,572	0,444	$r_{hitung} < r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,591	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 8	0,771	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,585	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir10	0,558	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.9 hasil uji validitas variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lingkungan kerja non fisik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,444), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,842 dan paling rendah 0,418. Dengan demikian seluruh item pernyataan lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Butir 1	0,694	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,618	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,752	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,716	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,708	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,534	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,491	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,658	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,738	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir10	0,642	0,444	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Tabel 4.10 hasil uji validitas variabel kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,444), dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,752 dan paling rendah 0,491. Dengan demikian seluruh item pernyataankinerjaguru dinyatakan valid.Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 5.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan kepada suatu pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik. Pada pengujian reliabilitas kuesioner digunakan rumus *alpha cronbach* dengan menkonsultasikan nilai alpha yang dibantu dengan program SPSS 20 hasil pengujian reliabilitas menggunakan tingkat keyakinan 95% = 0,05. Dari hasil pengelolaan data melalui program SPSS diperoleh nilai koefisien seperti pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.11
Inteprestasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Keterangan
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Sumber: sugiono (2010)

Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS diperoleh nilai koefisien r seperti terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabililitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien r	Simpulan
Lingkungan Kerja Fisik	0,866	0,4000 – 0,5999	Reliabel Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,898	0,8000 – 1,0000	Reliabel Sangat Tinggi
Kinerja guru/karyawan	0,902	0,6000 – 0,7999	Reliabel Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.12 nilai cronbach's alpha sebesar 0,866 untuk lingkungan kerja fisik (X1) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, 0,888 untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan 0,902 untuk variabel kinerja guru (Y) yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 6.

4.3 UJI ASUMSI KLASIK

4.3.1 HASIL UJI LINIERITAS

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	121,880	8	15,235	4,425	,000
Ling Fisik	Groups	Linearity	107,901	1	107,901	31,342	,000
		Deviation from Linearity	13,979	7	1,997	,580	,769
	Within Groups		213,444	62	3,443		
	Total		335,324	70			

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	169,670	9	18,852	6,942	,000
Ling Non	Groups	Linearity	126,716	1	126,716	46,662	,000
Fisik		Deviation from Linearity	42,953	8	5,369	1,977	,065
	Within Groups		165,654	61	2,716		
	Total		335,32	70			

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

1. Rumusan Hipotesis:

Ho: model regresi berbentuk linier.

Ha: model regresi tidak berbentuk linier.

2. Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.

Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.

Variabel lingkungan kerja fisik (X₁) terhadap kinerja (Y)

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,769 > dari alpha (0,05), maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

Variabel lingkungan kerja non fisik (X₂) terhadap kinerja (Y)

Dari hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* 0,065 > dari alpha (0,05), maka Ho diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 7.

4.3.2 UJI MULTIKOLINIERITAS

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan kuat antara variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikoleniaritas dengan menggunakan model regresei.

Tabel 4.14
Hasil multikoleniaritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardize	T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		d			Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,473	3,855		2,198	,031		
X1	,451	,083	,446	5,428	,000	,944	1,060
X2	,507	,082	,509	6,185	,000	,944	1,060

a. Dependent Variable: Y

Analisis:

Uji multikoleniaritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikoleniaritas dapat diketahui juga dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikoleniaritas. Sedangkan unsur $(1-R^2)$ dapat disebut *collinierity tollerance* artinya jika nilai *colleniarity tollerance* di bawah 0,1 maka ada gejala multikolenieritas. Dari hasil perhitungan pada tabel diperoleh nilai VIF = 1,060 kurang dari 10 atau nilai *colleniarity tollerance* = 0,944 di atas 0,1 tidak ada gejala multikoleniaritas. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 8.

4.4 HASIL ANALISIS DATA

Analisis data adalah merupakan suatu langkah yang sangat penting dalam penelitian. Metode analisis data digunakan untuk mengkaji hipotesis dalam rangka menarik suatu kesimpulan.

Tabel 4.15

Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	44,58	2,189	71
LingFisik	38,77	2,166	71
LingkNonFisik	36,96	2,195	71

- 1) Rata-rata kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi (dengan jumlah data 71 responden) adalah 44,58 dengan standar deviasi 2,189.
- 2) Rata-rata lingkungan kerja fisik di SMAN 1 Kota bumi (dengan jumlah data 71 responden) adalah 38,77 dengan standar deviasi 2,166.
- 3) Rata-rata lingkungan kerja non fisisk di SMAN 1 Kota bumi (dengan jumlah data 71 responden) adalah 36,96 dengan standar deviasi 2,195.

Tabel 4.16
Correlations

		Correlations		
		Kinerja	Lingkungan Fisik	Lingkungan NonFisik
Pearson Correlation	Kinerja	1,000	,567	,615
	LingFisik	,567	1,000	,238
	LingkNonFisik	,615	,238	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	,000	,000
	LingFisik	,000	.	,023
	LingkNonFisik	,000	,023	.
N	Kinerja	71	71	71
	LingFisik	71	71	71
	LingkNonFisik	71	71	71

Bagian dua ini menunjukkan hasil koefisien korelasi kedua variabel.

- 1) Besar hubungan antar variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,567.
- 2) Besar hubungan antar variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,615.
- 3) Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup erat (diatas 0,5) antar variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Tabel 4.17

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,752 ^a	,566	,553	1,463	,566	44,331	2	68	,000

a. Predictors: (Constant), LingkNonFisik, LingFisik

Angka R square adalah 0,566 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,752 \times 0,752 = 0,566$). R square bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 56,6% kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi bisa dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sedangkan sisanya ($100\% - 56,6\% = 43,4\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R square, semakin lemah hubungan kedua variabel.

4.4.1 Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru

a = nilai kostanta

X_1 = Lingkungan Kerja Fisik

X_2 = Lingkungan Non Kerja Fisik

b_1 = koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik (X_1)

b_2 = koefisien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2)

Tabel 4.18
Hasil Uji koefisien Regresi

Coefficients ^a		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	8.473	3.855
Lingfisik	.451	.083
Lingknonfisik	.507	.082

Dari tabel diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20 diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 8,473 + 0,451 (X_1) + 0,507 (X_2)$$

Koefisien konstanta Variabel (Y) atau dalam hal ini adalah kinerja guru sebesar 8,473 dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.

Koefisien lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,451 artinya

Setiap penambahan 1 satuan variabel lingkungan kerja fisik maka kinerja guru (Y) akan bertambah sebesar 0,451 satuan.

Koefisien lingkungan kerja non fisik (X_2) Setiap penambahan 1 satuan variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) maka kinerja guru (Y) akan bertambah sebesar 0,507 satuan.

Besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja guru karena diperoleh nilai beta sebesar 0,507. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 9.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Tabel 4.19

Hasil Uji t

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.322	.312	1.815

a. Predictors: (Constant), x1

Pengaruh lingkungan kerja fisik (X₁) terhadap kinerja guru di SMA N 1 Kota bumi (Y)

Ho = Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.

Ha = Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Berdasarkan tabel coefficients^a didapat perhitungan pada lingkungan kerja fisik (X₁) diperoleh nilai t hitung sebesar 32,2% sedangkan nilai t tabel dengan dk (d-k = 71-2=69) adalah 1,67 jadi t hitung (32,2%) > t tabel (1,67), dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan

terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 10.

Pengaruh Lingkungan kerja non fisik (X₂) Terhadap Kinerja terhadap kinerja guru di SMA N 1 Kota bumi (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.369	1.739

a. Predictors: (Constant), x₂

Ho = Lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.

Ha = Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

3. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

4. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Berdasarkan tabel coefficients^a didapat perhitungan pada Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi (X₂) diperoleh nilai t hitung sebesar 37,8% sedangkan nilai t tabel dengan dk (d-k = 71-2=69) adalah 1,67 jadi t hitung (37,8%) > t tabel (1,67), dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga di simpulkan bahwa Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

Kriteria pengujian hipotesis :

jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.20

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189,775	2	94,887	44,331	,000 ^a
	Residual	145,549	68	2,140		
	Total	335,324	70			

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi.

Kesimpulan :

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $n-k-1$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n - k = 71 - 3 = 68$ sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,15 dan F hitung 44,331

Berdasarkan hasil data tabel diatas, maka diperoleh F_{hitung} 44,331 sedangkan nilai F_{tabel} (α 0,05) adalah 3,15. Dengan demikian F_{hitung} $44,331 > F_{tabel}$ 3,15 maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap terhadap

kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi. Hasil olahan secara lengkap dapat dilihat pada lampiran 11.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Guru di SMAN 1 Kota bumi dapat disimpulkan:

1. Lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) di SMAN 1 Kota bumi Sebesar 67,8%, dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
2. Lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh Positif terhadap kinerja guru (Y) sebesar 62,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y) sebesar 55,7%, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas maka penulis memberikan saran dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 1 Kota bumi:

5.2.1 SMAN 1 KOTA BUMI

1. Untuk lingkungan kerja fisik pihak sekolah disarankan harus memberikan kenyamanan terhadap guru yang bekerja di SMAN 1 kota bumi, pihak sekolah hendaknya merenovasi/memperbaiki ruangan terutama kelembapan sirkulasi udaranya yang kurang baik hal tersebut menyebabkan para guru bekerja merasa tidak nyaman dengan kondisi tersebut. Jika suasana sekolah nyaman maka kinerja yang diberikan guru akan meningkat, Sehingga hal ini tidak menyebabkan terjadinya kinerja guru meneurun.
2. Diharapkan adanya kerja sama yang lebih baik lagi antara guru kepemimpinan dan hubungan antara sesama guru, karena mereka kurang merasa memiliki pada organisasi/sekolah tersebut. Agar setiap guru mempunyai rasa memiliki organisasi/sekolah tersebut bukan hanya sekedar pegawai.
3. Untuk kinerja para guru SMAN 1 kota bumi perlu adanya peningkatan kerja terhadap kinerja guru dalam hal ketepatan waktu khususnya dalam hal kehadiran karena disiplin kehadiran sangat rendah, sehingga perlu adanyan pengawasan yang lebih fokus dari pihak manajemen sekolah.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, lingkungan kerja fisik , lingkungan kerja non fisik dan Kinerja, diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dengan judul yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya, 2011
- Agatha Finona Fatoni, M. Djudi Mukzan, Yuniadi Mayowan, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG Kebon Agung Malang)”, dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 56 No. 1 Maret 2018
- Agus Sulistyono, Azis Fathoni, Leonardo Budi, “Leadership Effect, Motivation, And Work Environment On Employee Performance In Pt Pos Indonesia (Study Case at Semarang SPP Office)”, dalam *Journal of Management* Vol 5 No 5 April 2019
- Ali Hardana, “Manajemen Sumber Daya Insani”, dalam *Jurnal Al-Masharif: Volume 3, No. 1, Januari-Juni 2015*
- Ana Srikaningsih, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan”, dalam *Jurnal Borneo Administrator/Volume 13/No. 1/2017*
- Andi Mirdah & Agus Indra Tenaya, “Upaya Menghadapi Perubahan Lingkungan Strategis Dengan Membangun Dan Meraih *Competitive Advantage* Melalui *Value Chain Analysis* Dan Kemitraan”, dalam *Jiab: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis*, Vol. 15, No. 1, 2020
- Astadi Pangarso & Vidi Ramadhyanti, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung”, dalam *Jurnal KINERJA*, Volume 19, No.1, Th. 2015
- Badri, Munir Sukoco. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya : Erlangga. 2016
- Bagus Kisworo, “Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah”. dalam Tesis.UNY. 2012
- Dewi Syarifah, “*Feedback* yang Berkelanjutan (*Continuous Feedback*) untuk Mendukung Penilaian Kinerja Efektif”, dalam *Jurnal INSAN* Vol. 14 No. 02, Agustus 2012

- Dita Chintia Pristiyanti, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya”, dalam *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 4 Nomor 2 2016
- Eko Setiobudi, “Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Tridharma Kencana”, dalam *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3 Mar 2017
- Eneek Abdul Gaffar Qaimuddin, dkk, “Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur”, dalam *eJournal Administrative Reform*, Volume 2, Nomor 3, 2014
- Erman, “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Koperasi Dalam Pembentukan Karakter Antikorupsi Di Sumatera Barat”, dalam *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*-Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016
- Etta Mamang Sangadji & Sopiah. *Metodologi Penelitian–Pendekatan. Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta, ANDI. 2010
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh”, dalam *Jurnal Magister Manajemen*, Volume 2, No. 1, Januari 2018
- IbrahimAli, *Pegelolaan Pembangunan Berkelanjutan*. Yogyakarta: PT. Leautika Nouvalitera. 2014
- Kasmawati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Sermeni Steel Makasar”. *Skripsi*. Makasar: Fakultas Ekpnomi Dan Bisnis Islam, Uinalaudin Makasar. 2014
- Kompri, *Manajemen Pendidikan: Komponen-komponen Elementer Kemajuan Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2015
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2016
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat. 2016
- Meika Ristia Isnaeni, Hery Sawiji, Sutaryadi, “Implementasi Tata Ruang Kantor Dalam Mewujudkan Efisiensi Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Surakarta”, dalam *Jikap: Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* Volume 2, No 2, Februari 2018

- Mustikah Purwanti, “Analisis Butir Soal Ujian Akhir Mata Pelajaran Akuntansi Keuangan Menggunakan *Microsoft Office Excel 2010*”, dalam *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, Vol. XII, No. 1. 2014
- Nela Pima Rahmawati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara”. *Skripsi*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya. 2014
- Alex S Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Jakarta: CV. Alfabeta. 2012
- Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources for Management research*, Yogyakarta, Deepublish, 2016
- Ririn Nur Indah Sari, Hady Siti Hadijah, “Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja (*Reach employee performance by job performance and work discipline*)”, dalam *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol. 1 No. 1, Agustus 2016
- Riyananda, Juan "Pengaruh Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Tunas Daihatsu Lampung. *Skripsi Thesis, IBI Darmajaya 2017*
- Stefanus Rumangkit. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasi Karakteristik Individu Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SMK Negeri 1". dalam *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen IBI Darmajaya* Vol.05 No.02. 2018
- Safuan Alfandi & Nurmadi H. Sumarta, *Kamus Ekonomi*, Sendang Ilmu, Solo, 2015
- Samsul Rizal & Moh. Aris Pasigai, “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Sulawesi Selatan”, dalam *Jurnal Economix* Volume 5 Nomor 2 Desember 2017
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2011
- Siti Noni Evita, Wa Ode Zusnita Muizu & Raden Tri Wahyu Atmojo, “Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale* Dan *Management By Objectives* (Studi Kasus Pada PT Qwords Company International)”, dalam *Pekbis Jurnal*, Vol.9, No.1, Maret 2017
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.2010
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung. 2010

- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta. 2013
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Bumi Aksara, Jakarta. 2014
- SulistyoBasuki, *Metode Penelitian*. Jakarta : Penaku. 2010
- Suryadi, Amrazi Zakso, Rustiyarso, “Analisis Interaksi Sosial Asosiatif Pimpinan Dengan Karyawan Dalam Memotivasi Kerja Di Hotel Dangau Kabupaten Kubu Raya”, dalam *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa*, Vol. 9, No. 2, Februari 2020
- Sutiyono, Cristmas Astriani, “Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui *Community Development* Berbasis Karakter Pancasila”, dalam Prosiding Seminar Nasional PPKn III , Tahun 2017
- Suwatno. & Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2011
- Vandi Vahrul, Yurni Suasti, Febriandi, “Analisis Potensi Sumber Daya Manusia Nagari Pariangan Kabupaten Tanah Datar”, dalam *Jurnal Buana*, Vol. 1, No. 1, Januari 2018
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2017
- Wilson Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gelora Aksara Pratama.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat. 2014
- Yogia Prihartini, Wahyudi, Nur Hasnah, Muhmamad Ridha, “Peran dan Tugas Guru dalam Melaksanakan 4 Fungsi Manajemen EMASLIM dalam Pembelajaran di Workshop”, dalam *Jurnal Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, Vol. 19, No. 02, Desember 2019

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA GURU DI SMAN 1 KOTA BUMI

PETUNJUK PENGISIAN LEMBAR KUESIONER:

1. Isilah lembar angket dengan jujur, sesuai dengan keadaan dan perasaan anda sebenarnya.
2. Jagalah kerahasiaan jawaban yang anda berikan.
3. Apabila ada pernyataan yang kurang jelas atau kurang dimengerti mintalah petunjuk dari peneliti.
4. Beri tanda \surd pada kolom pernyataan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban saudara/i.

IDENTITAS RESPONDEN

Kode responden :.....

Usia : 20 – 30 tahun 40 – 45 tahun

30 – 40 tahun 45-60 tahun

Jenis Kelamin : Laki - laki Perempuan

KETERANGAN PENGISIAN:

JAWABAN	SKOR
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (ST)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Jawablah semua pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda (√) jawaban yang telah disediakan.

1. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Penerangan/cahaya di lingkungan sekolah SMA N 1 Kota bumi telah cukup terang.					
2	Temperatur/suhu udara ditempat kerja di SMA N 1 Kota bumi sudah cukup sejuk.					
3	Kelembapan udara ditempat kerja sudah cukup nyaman.					
4	Sirkulasi udara disemua ruangan sudah cukup segar.					
5	Tidak ada gangguan getaran mekanis disekitar SMA N 1 Kota bumi					
6	Di sekitar SMA N 1 Kota bumi tidak ada bau yang tidak sedap.					
7	Tata warna ditempat kerja sudah cukup kontras.					
8	Dekorasi ditempat kerja sudah cukup indah dan nyaman.					
9	Adanya musik atau hiburan diputar saat istirahat.					
10	Keamanan ditempat kerja sudah cukup terjamin.					

2. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Atasan membantu dan membimbing saya agar melakukan pekerjaan dengan baik					
2	Saya merasa diberi kesempatan oleh atasan untuk mendiskusikan masalah yang saya hadapi.					
3	Di sekolah SMAN1 Kotabumi para guru saling memperhatikan kepentingan satu sama lain.					
4	Disekolah ini terdapat banyak semangat bersama tim dan kami saling membantu satu dengan yang lain.					
5	Para guru bersedia menerima dan bertanggung jawab atas semua penugasan yang diberikan oleh atasan.					
6	Para guru merasa memiliki organisasi (sekolah ini) lebih dari sekedar menjadi pegawai.					
7	Atasan bersifat terbuka dan menerangkan dengan jelas prosedur pekerjaan.					
8	Di sekolah ini setiap orang mempunyai pekerjaan tertentu dan jelas untuk dikerjakan.					
9	Atasan menerima umpan balik dari bawahan atau rekan sekerjanya dan mengambil tindakan segera.					
10	Para guru mampu melakukan sosialisasi dengan orang di semua tingkatan dalam organisasi.					

3. Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan					
2	Sekolah telah menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
3	Saya telah mempunyai target kerja yang harus dicapai dalam suatu periode					
4	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan					
5	Dalam mengerjakan pekerjaan saya selalu menyelesaikan dengan tepat waktu					
6	Saya selalu bekerja dengan teliti, cepat dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima					
7	Saya tiba ditempat kerja selalu tepat waktu					
8	Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para guru					
9	Saya dapat bekerja dengan baik dalam team					
10	Saya mampu bekerja sama dengan sesama rekan kerja					

Lampiran 4, Deskripsi Hasil Jawaban Responden

lingkungan kerja (X1)

Frequency Table

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	25	35,2	35,2	35,2
4	35	49,3	49,3	84,5
5	11	15,5	15,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	24	33,8	33,8	33,8
4	28	39,4	39,4	73,2
5	19	26,8	26,8	100,0
Total	71	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	36	50,7	50,7	50,7
	4	29	40,8	40,8	91,5
	5	6	8,5	8,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	27	38,0	38,0	38,0
	4	31	43,7	43,7	81,7
	5	13	18,3	18,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	28,2	28,2	28,2
	4	42	59,2	59,2	87,3
	5	9	12,7	12,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	33,8	33,8	33,8
	4	34	47,9	47,9	81,7
	5	13	18,3	18,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	23,9	23,9	23,9
	4	37	52,1	52,1	76,1
	5	17	23,9	23,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	28,2	28,2	28,2
	4	35	49,3	49,3	77,5
	5	16	22,5	22,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	21	29,6	29,6	29,6
	4	35	49,3	49,3	78,9
	5	15	21,1	21,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	26,8	26,8	26,8
	4	26	36,6	36,6	63,4
	5	26	36,6	36,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Frequency Table

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,4	1,4	1,4
3	29	40,8	40,8	42,3
4	32	45,1	45,1	87,3
5	9	12,7	12,7	100,0
Total	71	100,0	100,0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	47	66,2	66,2	66,2
4	18	25,4	25,4	91,5
5	6	8,5	8,5	100,0
Total	71	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	22	31,0	31,0	32,4
	4	39	54,9	54,9	87,3
	5	9	12,7	12,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	22,5	22,5	22,5
	4	36	50,7	50,7	73,2
	5	19	26,8	26,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	38	53,5	53,5	53,5
	4	27	38,0	38,0	91,5
	5	6	8,5	8,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	46	64,8	64,8	64,8
	4	25	35,2	35,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	33,8	33,8	33,8
	4	37	52,1	52,1	85,9
	5	10	14,1	14,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	30	42,3	42,3	42,3
	4	32	45,1	45,1	87,3
	5	9	12,7	12,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	24	33,8	33,8	35,2
	4	33	46,5	46,5	81,7
	5	13	18,3	18,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,4	1,4	1,4
	3	39	54,9	54,9	56,3
	4	23	32,4	32,4	88,7
	5	8	11,3	11,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Kinerja Guru (Y)
Frequency Table**

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,6	5,6	5,6
	4	32	45,1	45,1	50,7
	5	35	49,3	49,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,0	7,0	7,0
	4	30	42,3	42,3	49,3
	5	36	50,7	50,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,4	1,4	1,4
	4	26	36,6	36,6	38,0
	5	44	62,0	62,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8,5	8,5	8,5
	4	29	40,8	40,8	49,3
	5	36	50,7	50,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,0	7,0	7,0
	4	29	40,8	40,8	47,9
	5	37	52,1	52,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8,5	8,5	8,5
	4	30	42,3	42,3	50,7
	5	35	49,3	49,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	7,0	7,0	7,0
	4	36	50,7	50,7	57,7
	5	30	42,3	42,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5,6	5,6	5,6
	4	28	39,4	39,4	45,1
	5	39	54,9	54,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8,5	8,5	8,5
	4	25	35,2	35,2	43,7
	5	40	56,3	56,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1,4	1,4	1,4
	4	34	47,9	47,9	49,3
	5	36	50,7	50,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Lampiran 5, uji validitas

Out put validitas X1 lingkungan kerja fisik

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.20	19.221	.581	.853
P2	38.30	19.168	.531	.857
P3	38.40	18.884	.609	.851
P4	38.60	19.726	.490	.860
P5	38.50	18.158	.704	.842
P6	38.30	19.695	.511	.858
P7	38.45	18.261	.661	.846
P8	38.45	19.734	.480	.861
P9	38.15	19.608	.509	.859
P10	38.50	18.158	.704	.842

Out put valisitas X2 lingkungan kerja non fisik

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38.50	21.105	.596	.891
P2	38.40	20.568	.647	.888
P3	38.50	18.895	.804	.876
P4	38.55	19.418	.743	.881
P5	38.40	21.411	.589	.892
P6	38.15	21.292	.572	.893

P7	38.55	20.787	.591	.892
P8	38.35	18.766	.771	.879
P9	38.55	20.366	.585	.893
P10	38.35	20.976	.558	.894

OUT PUT Valiitas Y Kinerja Guru (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	38,20	32,695	,694	,890
P2	38,00	34,421	,618	,895
P3	38,05	32,787	,752	,887
P4	38,05	33,103	,716	,889
P5	38,05	32,155	,708	,889
P6	38,25	35,355	,534	,900
P7	38,20	35,116	,491	,903
P8	38,05	33,629	,658	,892
P9	38,05	32,366	,738	,887
P10	38,25	33,882	,642	,894

Lampiran 6, Hasil Uji Reliabilitas

lingkungan kerja fisik (X1)

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	10

lingkungan kerja non fisik X2

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	10

Kinerja Guru (Y)

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	10

Lampiran 7, Hasil Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * lingfisik	71	100.0%	0	0.0%	71	100.0%
kinerja * lingnonfisik	71	100.0%	0	0.0%	71	100.0%

Kinerja * LingFisik

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * lingfisik	(Combined)	121.880	8	15.235	4.425	.000
	Between Groups	107.901	1	107.901	31.342	.000
	Deviation from Linearity	13.979	7	1.997	.580	.769
	Within Groups	213.444	62	3.443		
Total		335.324	70			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * lingfisik	.567	.322	.603	.363

Kinerja * lingnonfisik

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * lingnonfisik	Between Groups	(Combined)	169.670	9	18.852	6.942	.000
		Linearity	126.716	1	126.716	46.662	.000
		Deviation from Linearity	42.953	8	5.369	1.977	.065
	Within Groups	165.654	61	2.716			
	Total	335.324	70				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * lingnonfisik	.615	.378	.711	.506

Lampiran 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.473	3.855		2.198	.031		
	lingfisik	.451	.083	.446	5.428	.000	.944	1.060
	lingnonfisik	.507	.082	.509	6.185	.000	.944	1.060

a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 9, Hasil Uji Regresi linier berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	44.58	2.189	71
lingfisik	38.77	2.166	71
lingnonfisik	36.69	2.195	71

Correlations

		kinerja	lingfisik	lingnonfisik
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.567	.615
	lingfisik	.567	1.000	.238
	lingnonfisik	.615	.238	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.000	.000
	lingfisik	.000	.	.023
	lingnonfisik	.000	.023	.
N	kinerja	71	71	71
	lingfisik	71	71	71
	lingnonfisik	71	71	71

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.553	1.463

a. Predictors: (Constant), lingnonfisik, lingfisik

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.775	2	94.887	44.331	.000 ^b
	Residual	145.549	68	2.140		
	Total	335.324	70			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), lingnonfisik, lingfisik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.473	3.855		2.198	.031		
	lingfisik	.451	.083	.446	5.428	.000	.944	1.060
	lingnonfisik	.507	.082	.509	6.185	.000	.944	1.060

a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	lingfisik	lingnonfisik
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
1	2	.003	34.442	.01	.50	.73
	3	.001	47.208	.99	.50	.27

a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 10, Hasil Uji T

Variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik

X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 ^a	.322	.312	1.815

a. Predictors: (Constant), x1

X2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.369	1.739

a. Predictors: (Constant), x2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.473	3.855		2.198	.031		
	lingfisik	.451	.083	.446	5.428	.000	.944	1.060
	lingnonfisik	.507	.082	.509	6.185	.000	.944	1.060

a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 11, Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.775	2	94.887	44.331	.000 ^b
	Residual	145.549	68	2.140		
	Total	335.324	70			

- a. Dependent Variable: kinerja
- b. Predictors: (Constant), lingnonfisik, lingfisik