

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN  
KINERJA PADA GURU SMAN 4 MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
Guna Memenuhi Sebagian Syarat-syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana

Oleh :

MUHAMAR FADEL  
12.860.0229



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2017**

**LEMBAR PENGESAHAN**

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA  
DENGAN KINERJA GURU SMAN4 MEDAN  
NAMA MAHASISWA : Muhamar Fadel  
NO. STAMBUK : 12.860.0229  
BAGIAN : Psikologi Industri dan Organisasi

**MENYETUJUI :**

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

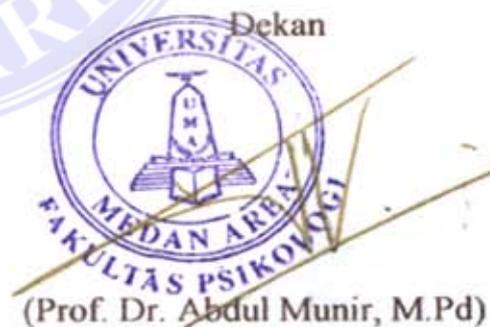
(Istiana, S.Psi,M.Psi)

(Zuhdi Budiman, S.Psi,M.Psi)

**Mengetahui :**

Kepala Bagian

Dekan



**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS  
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK  
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA  
MEMPEROLEH DERAJAT SARJANA (SI) PSIKOLOGI**

**Pada Tanggal**

**03 September 2017**

**MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN  
AREA**



**DEKAN**  
**(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)**

**DEWAN PENGUJI**

1. Hj. Cut Metia, S.Psi, M.Si
2. Azhar Azis, S.Psi, MA
3. Istiana, S.Psi, M.Psi
4. Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi.

**TANDA TANGAN**

*(Handwritten signatures of the Dean and the four members of the Exam Board)*

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 03 September 2017

  
Muhamar Fadel  
12.860.0229

# HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA GURU SMAN 4 MEDAN

Oleh:

**Muhamar Fadel**  
**NPM: 12.860.0229**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru pada SMAN 4 Medan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja SMAN 4 Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional dengan populasi sebanyak 60 orang guru serta mengambil sampel dengan teknik *total sampling* sebanyak 60 orang, yang merupakan keseluruhan populasi dari guru SMAN 4 Medan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *Product Moment*. Hipotesis dalam hasil penelitian ini diterima, dengan hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berhubungan positif dengan kinerja guru, dimana lingkungan kerja sekolah tergolong sedang dan kinerja guru juga tergolong sedang. Hal ini dibuktikan dengan  $r = 0,520$ , dengan  $p = 0,000$ , dan kontribusi faktor lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 27,1%

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Kinerja Guru*

## ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between work environment and teacher's performance at SMAN 4 Medan. Hypothesis proposed in this research is existence of relation between work environment with teacher's performance of SMAN 4 Medan. This research uses quantitative approach with correlational research type with population of 60 teachers and taking samples with total sampling technique as many as 60 people, which is the entire population of teachers SMAN 4 Medan. This research uses Product Moment data analysis technique. The hypothesis in the results of this study is accepted, with the results of research showing that the work environment is positively related to teacher performance, where the school work environment is moderate and teacher performance is also moderate. This is proved by  $r = 0,520$ , with  $p = 0,000$ , and the contribution of work environment with performance factor is 27,1%.

**Keywords:** *Work Environment, Teacher Performance*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Allah SWT, atas berkat dan rahmat yang dilimpahkan-Nya kepada saya sehingga skripsi dengan judul: “Hubungan Antara lingkungan kerja dengan kinerja SMA Negeri 4 Medan” ini dapat diselesaikan.

Saya menyadari tanpa bantuan dari segala pihak, sangatlah sulit bagi saya untuk dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, untuk itulah penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area, sebagai tempat saya menuntut ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd, selaku Dekan Fakultas Psikologi.
3. Ibu Istiana, S.Psi. M.Psi, selaku dosen pembimbing I, yang dengan sabar membimbing, member ilmu, mengingatkan, memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi, selaku dosen pembimbing II, yang juga dengan sabar membimbing, member ilmu, mengingatkan, memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Cut Metia S.Psi, M.Si, selaku ketua sidang, terimakasih telah memimpin sidang meja hijau sehingga persidangan berjalan dengan baik dan lancar.

6. Bapak Azhar Azis, S.Psi, M.Si, selaku sekretaris persidangan, terimakasih telah membantu jalannya persidangan dan mencatat segala berita acara pada persidangan.

7. SMAN4 Medan, yang telah bersedia membantu saya serta berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini.

8. Ayahanda Zulkarnain, Ibunda Almh.Supinah, abang Zeflin, kakak Billy Adelina, ST, Adik Nanda Putri S.Akun, dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan, mendoakan dan mengingatkan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

9. Seluruh teman-teman yang ikut membantu, mendukung saya dalam penyelesaian Skripsi ini.

11. Seluruh Dosen, Staff, dan Biro Akademik Fakultas Psikologi UMA, yang telah memberikan banyak sekali ilmu, dan informasi dalam proses penyelesaian pendidikan yang saya tempuh selama di Universitas Medan Area.

Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, semoga Allah swt membalas semua kebaikan kalian. Amin ya rabbalalamin

Medan, 03 September 2017

Penulis

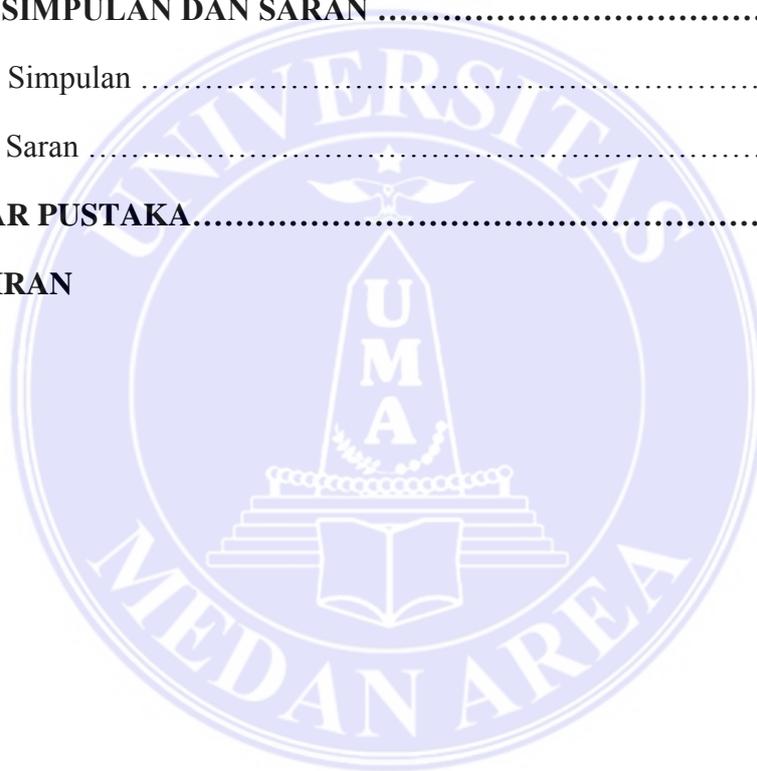
Muhamar Fadel

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>ABSTRAK</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUANTEORI</b> .....	<b>9</b>
A. Kinerja Guru.....	9
1. Pengertian Kinerja Guru.....	9
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru.....	18
3. Aspek-Aspek Kinerja Guru.....	26
B. Lingkungan Kerja.....	26
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	26
2. Faktor_Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	30

3. Aspek-Aspek Lingkungan kerja.....	38
C. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja.....	39
E. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	42
F. Hipotesis .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>43</b>
1. Identifikasi Variabel Penelitian .....	43
2. Definisi Operasional .....	43
3. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	44
4. Metode Pengumpulan Data .....	45
5. Uji Coba Instrumen Penelitian.....	45
6. Prosedur Penelitian.....	47
7. Teknik Analisis Data .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
A. Gambaran Subjek Penelitian .....	50
B. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian .....	50
1. Orientasi Kanchah .....	50
2. Persiapan Penelitian .....	50
a. Perisapan Administrasi .....	50
b. Persiapan Alat Ukur .....	51
C. Pelaksanaan Penelitian .....	52
1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Lingkungan Kerja ..	53
D. Analisa Data dan Hasil Penelitian .....	54
1. Uji Asumsi .....	54
a. Uji Normalitas .....	54
b. Uji Linieritas .....	55

2. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Product Moment .....	56
E. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	56
a. Mean Hipotetik .....	56
b. Mean Empirik .....	57
c. Kriteria .....	57
F. Pembahasan .....	58
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>62</b>
A. Simpulan .....	62
B. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



**DAFTAR TABEL**

<b>Tabel 1</b> Distribusi Butir Skala Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba.....	52
<b>Tabel 2</b> Distribusi Butir Skala Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba.....	53
<b>Tabel 3</b> Rangkuman Perhitungan sebaran Uji Normalitas sebaran.....	55
<b>Tabel 4</b> Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	55
<b>Tabel 5</b> Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Product Moment.....	56
<b>Tabel 6</b> Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik Dan Nilai Mean Empirik..	58



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kemajuan pembangunan suatu bangsa dan negara sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang di miliki. Karena sumber daya manusia yang berkualitas mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta dapat diaplikasikannya dalam dunia usaha/industri untuk menunjang pembangunan nasional. Rendahnya kualitas sumber daya merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spirirtual, kreativitas, moral maupun tanggung jawab. Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambunga melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur formal maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi.

Diantara beberapa hal di atas yang menunjang pendidikan yang terpenting adalah guru. Karena guru sebagai salah satu faktor yang paling menentukan berhasilnya proses belajar mengajar dalam kelas. Oleh karena itu, tugas guru bukan hanya mendidik saja, melainkan berfungsi sebagai orang dewasa yang

bertugas secara profesional memindahkan ilmu pengetahuan atau menyalurkan ilmu pengetahuan yang dikuasainya kepada anak didik, selain dari itu, guru sebagai seorang pemimpin, pendidik dan pembimbing bagi peserta didiknya.

Sebagai pemimpin, guru harus memiliki kemampuan untuk mengorganisasikan ide-ide yang perlu dikembangkan pada peserta didiknya dengan sistem kepemimpinannya yang dapat menggerakkan minat, gairah serta semangat belajar peserta didik, melalui metode apapun yang sesuai dan efektif. Sebagai pendidik, guru dituntut mampu menempatkan dirinya sebagai pengarah dan pembimbing bakat atau kemampuan anak didik kearah titik maksimal yang dapat mereka capai. Dengan demikian, guru bukan hanya memompakan ilmu pengetahuan ke dalam jiwa anak melalui kecerdasan otaknya, akan tetapi harus mampu mengarahkan kemana seharusnya bakat dan kemampuan masing-masing anak didik itu dikembangkan. Maka sasaran tugas guru sebagai pendidik adalah tidak hanya terbatas pada mencerdaskan otak (*intelegenssi*) saja melainkan harus berusaha membentuk seluruh pribadi anak menjadi manusia dewasa yang berkemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan dan mengembangkannya untuk kesejahteraan hidup umat manusia.

Sebagai pembimbing, guru dituntut memfungsikan dirinya sebagai penunjuk jalan yang benar dalam pertumbuhan dan perkembangan yang tepat dari anak didik dengan mendorong dan meningkatkan potensi kejiwaan jasmaninya. Agar usaha bimbingan yang dilakukan itu berhasil, maka guru perlu mempergunakan pelbagai metode yang sesuai.

Oleh karenanya, guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar

mengajar, memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena fungsi guru ialah merancang, mengolah, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Disamping itu, kedudukan guru dalam kegiatan belajar mengajar juga sangat strategis dan menentukan karena guru yang menilai dan memilih bahan pelajaran yang akan disajikan kepada peserta didik. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan tugas guru adalah kinerja guru dalam merancang atau merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar.

Jika seluruh komponen pendidikan dan pengajar dipersiapkan dengan sebaik-baiknya, maka mutu pendidikan dengan sendirinya akan meningkat. Namun dari seluruh komponen pendidikan tersebut, gurulah yang merupakan komponen utama. Jika gurunya berkualitas baik, maka pendidikan pun akan baik pula dan sebaliknya.

Menurut Mangkunegara(2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan seluruh aktivitas yang ditunjukkan dalam tanggung jawabnya untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, dan memandu peserta didik dalam merangka menggiring perkembangan peserta didik ke arah kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-biologis (yamin, 2010). Kinerja guru adalah hasil guru terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar yang intesitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin professional guru dalam proses pembelajaran (Whitmre, 1997). Sedangka Mursell (2003) mengemukakan,

bahwa mengajar digambarkan sebagai mengorganisasikan belajar, sehingga belajar menjadi berarti atau bermakna bagi peserta didik.

Hasil pengamatan oleh peneliti menunjukkan bahwa kinerja guru di SMAN 4 Medan positif. Hal ini terlihat guru membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) lebih baik lagi dalam proses belajar mengajar, guru dalam mengembangkan RPP menggunakan perangkat yang baru, guru yang mengajar di beri pengawasan yang ketat, guru mengajar menjadi relevan dalam bidangnya. Selain itu guru di haruskan memberikan sumber belajar yang baru, guru di perketat dan di berisanksi jika terlambat dalam kegiatan belajar mengajar.

Hal tersebut dipaparkan oleh seorang guru bagian konseling di sekolah SMAN 4 MEDAN pada tanggal 22 November 2016 pukul 10.15-10.40 wib.

*“guru tidak hadir karena sakit atau penataran-penataran, pelatihan yang harus di ikuti guru juga kesibukan guru yang tidak bisa ditinggalkan. jika guru yang tidak hadir akan diatasi dengan saya sendiri sebagai guru bagian konseling atau kerja sama dengan bimbingan belajar yang siap mengisi jam guru yang berhalangan sesuai mata pelajaran di kelas.”*

Kinerja guru tentunya dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu dari dalam diri guru itu sendiri maupun dari luar diri guru. Di luar diri guru itu sendiri masih banyak faktor yang mempengaruhi, baik itu lingkungan kerja guru, hubungan antara sesama guru, hubungan antara guru dan murid, dan yang lainnya. Di dalam penelitian ini, peneliti lebih berfokus terhadap faktor lingkungan kerja sebagai variabel yang berhubungan dengan kinerja guru itu sendiri.

Menurut Edy (2009), tentang pengertian lingkungan kerja adalah:

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan kerja mempunyai 2 hal yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hal tersebut dipaparkan oleh seorang guru bagian konseling di sekolah SMAN 4 MEDAN pada tanggal 15 Desember 2016 dan pada pukul 10.30-11.00 wib.

*“Guru merasa nyaman dengan ruangan guru bersih dan rapi, peralatan mengajarnya lengkap namun proyekornya tidak setiap kelas memiliki proyektor guru untuk mengajar.*

Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001).

Hal tersebut terlihat oleh sesama guru yang sedang asyik melakukan perbincangan di sekolah SMAN 4 MEDAN pada tanggal 5 April dan pada pukul 10.25-11.50 wib.

*“Kami guru-guru disini sudah seperti keluarga, guru lama maupun guru yang masih baru sama-sama memberi rasa hormat. Kami disini setara, sama-*

*sama bertugas untuk mendidik siswa. Tidak ada yang merasa menyaingi atau tersaingi, dan kami sering ngobrol di waktu istirahat, itu yang membuat kami dekat.”*

Dari hasil pembahasan di atas, peneliti mengasumsikan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja para guru. Beberapa penelitian membuktikan adanya hubungan tersebut yaitu antara lingkungan kerja dengan kinerja. Penelitian Fidianto (2012) tentang hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Pertamina menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Ditambah lagi dari penelitian Yulianto (2011) menunjukkan terdapat korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja sebagai salah satu variabel penelitiannya dengan kinerja guru, dimana lingkungan kerja yang baik akan mendorong guru lebih senang dan bersemangat dalam bekerja serta meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju kearah peningkatan kualitas pembelajaran.

Melihat kondisi dan fenomena yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **‘HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PADA GURU SMAN 4 MEDAN’**

## **B. Identifikasi Masalah**

Sehubungan dengan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang berhubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru SMAN 4 MEDAN, antara lain: 1. Bagaimana latar

belakang masalah pendidikan guru di SMAN 4 MEDAN?, 2. Sejauh manakah kinerja yang dimiliki guru dalam meningkatkan kinerja hasil belajar siswa?, 3. Bagaimana gambaran kinerja guru di SMA 4 MEDAN?, 4. Apakah lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja guru?, 5. Apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru di sekolah?.

### **C. Pembatasan Masalah**

Mengingat banyaknya Masalah-masalah yang terkait pada lingkungan kerja dengan kinerja guru, dan supaya pembahasan masalah dalam penelitian ini terfokus dan tersusun dengan baik, serta sesuai dengan keterbatasan penulis dengan hal waktu, tenaga dan biaya, maka perlu pembatasan masalah. Maka pelaksanaan penelitian dibatasi pada masalah HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA PADA GURU SMAN 4 MEDAN dengan menggunakan populasi sebanyak 60 orang dan sampel 60 orang.

### **D. Rumusan Masalah**

Dari permasalahan tersebut dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

Apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pada Guru SMAN 4 MEDAN?

### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pada Guru SMAN 4 MEDAN.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoritis maupun praktis.

### **1. Manfaat teoritis**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah untuk memperkaya dan menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran dan bahan acuan bagi peneliti lebih lanjut tentang hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.

### **2. Manfaat Praktis**

Bagi Kepala Sekolah, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengembangan lingkungan kerja guru di sekolah binaan. Selanjutnya, penelitian ini juga diharapkan dapat memberi manfaat bagi pengawas sekolah sebagai bahan masukan dalam membimbing dan membina guru untuk meningkatkan kinerja guru dalam rangka profesionalisme guru. Dan bagi para guru, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja dalam mengembangkan profesionalisme serta mengupayakan perbaikan kualitas pengajaran, agar apa menghasilkan mutu lulusan yang berkualitas.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORI**

#### **A. Kinerja Guru**

##### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Mangku negara(2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: 1 kompetensi pedagogik, 2 kompetensi kepribadian, 3 kompetensi sosial, dan 4 kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

##### **a. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda.

Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya dikelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu:

- a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil dan penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

- i. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

#### **b. Kompetensi Kepribadian**

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat.

Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemandirian dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah:

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

### **c. Kompetensi Sosial**

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu contoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

- a. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status social ekonomi.

- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik.
- c. Tenaga kependidikan, orangtua, dan masyarakat.
- d. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia
- e. Memiliki keragaman sosial budaya.
- f. Berkomunikasi dengan komunitas profesien diri dan profesilain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

#### **d. Kompetensi Profesional**

.Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng- *update*, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan.

Persiapan diri tentang materi di usahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan. Kompetensi atau kemampuan kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek:

- a. Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelolah proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus

disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus.

- b. Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya.
- c. Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan. Misalnya bagaimana menerapkan prinsip persepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya.
- d. Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula guru dapat menyusun butir secara benar, agar tes yang digunakan dapat memotivasi siswa belajar.

Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari aspek-aspek:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar matapelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Berdasarkan uraian tentang kompetensi dan peranan guru, tentu dapat diidentifikasi kinerja ideal seorang guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. (LAN, 1992).

Menurut August W. Smith, Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human other wise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity* (Noto Atmojo, 1992).

Adapun ukuran kinerja menurut T.R.Mitchell(1989) dapat dilihat dari empat hal,yaitu:

1. *Quality of work*– kualitas hasil kerja
2. *Promptness* – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
3. *Initiative*– prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan
4. *Capability*– kemampuan menyelesaikan pekerjaan
5. *Comunication* – kemampuan membina kerja sama dengan pihak lain.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Menurut Ivancevich (1996), patokan tersebut meliputi: 1.hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi; 2. efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi; 3. kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya; dan 4. keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Berkenaan dengan standar kinerja guru PietA. Sahertian dalam Kusmianto(1997) bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: 1.bekerja dengan siswa secara individual, 2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran, 3. pendayagunaan media pembelajaran,4. melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan 5. kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Kinerja karyawan menurut Roziqin(2010), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan(2009), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi(1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert(Muhammad Zainur, 2010), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil- hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan dari kesimpulan ini kinerja guru adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada guru dan memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional.

### **1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja seseorang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi, baik faktor dari diri sendiri maupun yang datang dari luar. Mangkunegara(2006) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

#### **1.Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

#### **2.Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sedangkan E. Mulyasa (2005) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain:

#### **1.Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja**

2. Tingkat pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas
3. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja sama serta menggunakan fasilitas dengan baik
4. Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidikan
5. Hubungan industrial, menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja, menciptakan hubungan kerja yang lebih serasi dan dinamis dalam bekerja dan meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan kinerjanya
6. Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, ini dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya.
7. Kesehatan, akan meningkatkan semangat kerja
8. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga pendidikan, dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya
9. Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik, ini akan mendorong tenaga kerja kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik

10. Kualitas sarana pembelajaran, akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.
11. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan
12. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Wirawan(2009), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut.

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasinya lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Mohammda Pabundu (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu 1. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya; 2. Faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut diatas Hadari Nawawi (2006), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu 1. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya; 2. Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; 3. Kepribadian, berupa kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan. Wibowo (2011) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja agar perusahaan mempunyai kinerja yang baik, yaitu :

1. Pernyataan tentang maksud dan nilai

Pernyataan tentang maksud dan nilai atau *statement of purpose* mendefinisikan bagaimana organisasi diatur untuk melakukan sesuatu sehingga lebih bersifat *outcome-oriented* atau berorientasi pada manfaat daripada sekedar *mission statement* atau pernyataan tentang misi.

2. Manajemen strategis

Manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam formulasi dan implementasi dari strategi, yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Manajemen sumber daya manusia

Gues menyarankan praktik kinerja tinggi manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui : harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, sistem formal dalam mengkomunikasikan nilai-nilai kepada staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya keterampilan dan kemampuan, menggunakan survei sikap secara reguler, penilaian formal terhadap seluruh staf paling tidak sekali dalam setahun, staf mendapatkan informasi tentang kinerja dan prospek organisasi, melakukan promosi internal bila memungkinkan, kebijakan keamanan kerja, menggunakan

elemen merit dalam pengupahan staff (dikutip dari buku amstrong dan baron 1998).

4. Pengembangan organisasi Meliputi :

- a. Konsep baru tentang orang
- b. Konsep baru tentang kekuatan
- c. Konsep baru tentang nilai-nilai

5. Konteks organisasi

Dalam hubungannya dengan organisasi, kinerja atau proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja suatu organisasi dipengaruhi secara langsung oleh rencana dan tindakan manajerial serta struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal dan internal.

6. Desain kerja

Desain kerja untuk pemegang kerja dimaksudkan untuk : (1) Memperinci konteks pekerjaan, harapan akan peran, dan hubungan dalam organisasi; (2) memenuhi persyaratan organisasi atas produktivitas, efisiensi operasional dan kualitas produk dan jasa; (3) memuaskan kebutuhan individual atas kepentingan, tantangan, dan penyelesaian suatu pekerjaan.

7. Fungsional

Terdapat tiga macam masalah fungsional yang dapat mempengaruhi manajemen kinerja, yaitu :

- a. Operasi secara global
- b. Memindahkan kewenangan
- c. Kerangka kerja

## 8. Kerjasama.

Dalam suatu organisasi berbasis tim, pencapaian kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja tim yang terdiri dari sekelompok orang dengan latar belakang budaya yang berbeda dan kompetensinya bervariasi.

Wibowo (2011) juga menjelaskan bahwa perubahan perilaku adalah mengenai perbaikan kinerja. Apabila tidak ada perubahan dalam apa yang dilakukan, maka akan memperburuk kinerja.

Sementara Simanjuntak (2011) menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

*Kompetensi individu* adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja, dimana kompetensi individu ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kemampuan dan keterampilan kerja, diantaranya meliputi kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.
2. Motivasi dan etos kerja, meliputi pandangan atas pekerjaan, sikap melakukan pekerjaan, dan sikap hidup produktif.

*Dukungan organisasi*, kinerja seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

*Dukungan manajemen*, kinerja karyawan juga bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja,

mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Banyak hal yang harus diperhatikan dalam mengelola kinerja karyawan di suatu perusahaan agar bisa berkembang secara pesat, seperti motivasi kerja dan perbaikan lingkungan. Kinerja tidak akan bisa maksimal jika dorongan dari perusahaan masih kurang, pemenuhan kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, kenyamanan dalam bekerja pun kurang, kepuasan kerja juga kurang, itu akan mengakibatkan dampak negatif bagi para karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: sikap mental (motivasi, disiplin dan etika kerja), tingkat pendidikan, keterampilan, manajemen atau gaya kepemimpinan, hubungan industrial, tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan suasana kerja, kualitas sarana prasarana pembelajaran, teknologi dan kesempatan berprestasi yang diberikan, fungsional, desain kerja, kerja sama, konteks organisasi, pengembangan organisasi, manajemen strategis, serta faktor internal yang merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, dan lain-lain.

### **3. Aspek-aspek Kinerja Guru**

Gordon dalam bukunya E. Mulyasa menjelaskan aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar,

dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.

b. Pemahaman (*Understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik, agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien.

c. Kemampuan (*Skill*), yaitu suatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan guru dalam memilih, dan membuat alat peraga sederhana untuk member kemudahan belajar kepada peserta didik.

d. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan upah/gaji, dan sebagainya.

f. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu.

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor pendukung dan pemecahan masalah yang menyebabkan terhambatnya kegiatan belajar mengajar secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. McClelland mengemukakan 6

karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu pertama, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. Kedua, berani mengambil resiko. Ketiga, memiliki tujuan yang realistis. Keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. Kelima, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Keenam, memberi kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Muhibbin Syah dalam bukunya Pupuh Fathurohman, ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dimiliki guru dalam upaya peningkatan keberhasilan belajar mengajar, yaitu:

- a. Menguasai bahan
- b. Mengelola program belajar mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media atau sumber belajar
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran
- h. Mengetahui fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
- i. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil pendidikan guna keperluan pengajaran.

#### **4. Dokumentasi**

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Riduwan (2013) menyatakan bahwa dokumentasi itu ditujukan untuk memperoleh data dari langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian.

Menurut Arikunto (2013) berpendapat dokumentasi digunakan untuk mencari data hal-hal atau variabel yang berupa, catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk pengambilan data kinerja guru dalam pembelajaran. Ditambah lagi dengan adanya penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yang dilakukan oleh Mahendra (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Guru Di Dalam Pembelajaran, di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru berpengaruh dengan buku dokumentasi untuk mengambil data angket kinerja dalam pembelajaran.

### **B. Lingkungan Kerja**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat

mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sihombing(2004) menyatakan bahwa:“ Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Pengertian Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996), bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Pengertian Lingkungan kerja menurut Nitisemito(1996), bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Edy (2009), tentang pengertian lingkungan kerja adalah:

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal serupa disampaikan Husein (2002), sebagai berikut:

Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan sosial budaya dan lingkungan fisik. Menumbuhkan semangat dan kinerja yang baik tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi. Sementara itu, lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau pegawai baik berupa fisik ataupun non fisik yang nantinya akan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja juga sebagai faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena di situlah tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan dari kesimpulan ini Lingkungan kerja adalah tempat dimana guru bekerja atau melakukan aktivitas setiap harinya dari faktor fisik maupun non fisik di dalam organisasi.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Setiap orang memerlukan 5(lima) kebutuhan yang telah dikemukakan oleh Maslow sebagaimana diuraikan diatas sebagai sumber lingkungan kerja dalam

rangka meningkatkan semangat kerjanya. Namun yang paling penting bagi seseorang adalah lingkungan kerjanya, dimulai dari dalam dirinya sendiri sesuai dengan pendapat Terry dalam Hasibuan(2001) bahwa Lingkungan kerja yang paling berhasil pengarahannya sendiri oleh pekerja yang bersangkutan.

Lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada didalam maupun diluar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment* sehingga Herberg dalam Luthans(2003) menyatakan bahwa pada manusia terdapat enam faktor pemuas.1. prestasi kerja yang diraih(*achievement*). 2. Pengakuan orang lain(*recognition*). 3. Tanggung jawab(*responsibility*).4. peluang untuk maju (*advancement*).5. kepuasan kerja itu sendiri (*the workitself*).6.Dan pengembangan karir(*the possibility of growth*). Sedangkan faktor pemeliharaan (*maintenancefactor*). Yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic* lingkungan kerja yang meliputi: 1. KondisiKerja; 2. Keamanan dan keselamatan kerja;3. Kondisi kerja; 4.Status;5. Prosedur perusahaan; 6. Mutu dari supervise teknis dari hubungan antara teman sejawat, atasan ,dan bawahan.Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja harus diketahui dan diperhatikan oleh seorang manajer agar lingkungan kerja tetap nyaman. Berikut faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja tersebut adalah:

### **1. Pewarnaan**

Warna merupakan salah satu bagian dari faktor lingkungan kerja. Pemberian warna pada lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap psikologi pekerja, setiap warna akan memiliki pengaruh secara psikologi. Menurut

Nitisemito (1996), psikologi warna dibagi menjadi beberapa, antara lain sebagai berikut:

1. Warna merah

Warna merah ini dapat memberikan rangsangan, memberi pengaruh panas, serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya.

2. Warna kuning

Warna kuning menyatakan getaran suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana.

3. Warna biru

Warna ini hubungannya dengan kepercayaan yang berhubungan dengan air dan langit.

4. Warna orange

Warna ini paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga dapat menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat.

5. Warna hijau

Warna hijau ini sesuai dengan warna tumbuh-tumbuhan sehingga dapat menimbulkan rasa sejuk dan segar

6. Warna violet

Warna ini melambangkan getaran tinggi dan rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.

Dari psikologi warna di atas hendaknya pihak pengelola lingkungan kerja dapat menyesuaikan pemberian warna pada lingkungan kerja organisasi dan tidak terjadi kesalahan dalam pemberiaan warna, yang berakibat menimbulkan menurunnya semangat kerja karyawan.

## **2. Cahaya**

Cahaya merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia karena dengan cahaya manusia dapat melihat apa yang ada di depan matanya. Cahaya yang dalam hal ini disebut penerangan tidak terbatas hanya pada penerangan listrik, namun juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian. Menurut Gie (2000), bahwa “Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tak lekas menjadi lelah”. Oleh sebab itu dalam suatu lingkungan kerja perlu adanya penataan penerangan yang tepat. Pihak manajemen hendaknya mengatur tempat kerja agar tidak terlalu silau dengan sinar matahari dari luar, penerangan dengan lampu juga diperlukan, namun penempatannya dan penggunaannya harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, karena penerangan sangat berpengaruh dengan keadaan ruangan pegawai bekerja. Jadi dapat kita simpulkan bahwa penerangan dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, penerangan yang kurang atau

berlebihan pada ruang kerja akan berdampak buruk baik bagi karyawan dalam bekerja.

### **3. Kebersihan**

Kebersihan lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena kebersihan menyangkut dengan kesehatan seseorang, setiap perusahaan atau organisasi hendaknya menjaga kebersihan lingkungannya karena selain menyangkut kesehatan, lingkungan juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Nitisemito (1996), bahwa “Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang, rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah”. Karena dengan lingkungan kerja yang tidak bersih atau kotor, berdebu dan bau yang tidak enak akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Kebersihan yang harus dijaga di lingkungan kerja merupakan tanggung jawab bersama warga di organisasi tersebut, karena jika lingkungan kerjanya baik maka seluruh warga organisasilah yang ikut merasakan.

### **4. Udara**

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis pegawai adalah kondisi udara, karena hampir seluruh waktu kerjanya dihabiskan di dalam ruangan. Kualitas udara dalam ruangan perlu diperhatikan karena hal tersebut menyangkut masalah kesehatan orang yang ada dalam ruangan tersebut.

Udara yang segar dan bersih akan membuat pegawai menjadi sehat, nyaman dan betah dalam ruangan, salah satunya dengan pemasangan AC (*air conditional*). Beberapa faktor kualitas udara yang perlu diperhatikan menurut Sukoco (2007), sebagai berikut:

### 1. Temperatur udara

Temperatur yang ideal yang digunakan dalam ruangan adalah  $\pm 3-4$  Celcius dari udara di luar ruangan sehingga tubuh pegawai tidak terkejut ketika memasuki ruangan dengan suhu ruangan yang berbeda. Misal suhu di luar ruangan 30 C, maka suhu dalam ruangan hendaknya di buat 26 C.

### 2. Tingkat kelembababan udara

Tingkat kelembaban udara mempengaruhi temperatur udara. Penggunaan tingkat kelembaban udara hendaknya disesuaikan dengan musim pada saat itu agar kenyamanan dalam ruangan tetap terjaga.

### 3. Sirkulasi udara

Udara pada beberapa tempat kerja, terutama yang peralatannya menghasilkan panas, harus disirkulasikan untuk menghasilkan kenyamanan. Tanpa sirkulasi udara yang baik akan mengakibatkan ruangan menjadi pengap dan mengganggu kinerja pegawai.

#### 4. Kebersihan udara

Kebersihan udara merupakan hal yang penting untuk dijaga demi kesehatan orang yang menghirupnya, dengan pemasangan AC yang dipasarkan saat ini yang dapat membunuh kuman dan membersihkan udara diharap kualitas udara di dalam ruangan bisa terjaga dan dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Udara merupakan faktor yang penting dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai. Dengan adanya kualitas udara yang baik akan membuat sehat dan nyaman dalam diri pegawai. Faktor yang perlu diperhatikan dalam menjaga kualitas udara adalah temperatur udara yang tepat, tingkat kelembaban udara yang tepat, sirkulasi udara yang baik dan kebersihan udara yang selalu terjaga.

#### 5. Musik

Musik merupakan suatu hal yang tidak bisa lepas dengan kehidupan manusia, dengan musik yang lembut dan merdu seseorang akan merasa nyaman dan tenang. Nitisemito (1996), menyatakan bahwa “Seseorang yang berbaris dengan mengikuti irama genderang akan kurang kesalahannya dan menjadi lebih tegap jalannya dibanding dengan tanpa iringan genderang”. Hal itu menunjukkan bahwa musik juga dapat membuat seseorang merasa bersemangat.

Menurut Sukoco (2007), bahwa “Musik menghasilkan beberapa keuntungan, di antaranya membantu meningkatkan kepuasan kerja dan

produktivitas pegawai dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan kantor”. Meskipun dapat menghilangkan rasa bosan dan monoton waktu pemutaran musik hendaknya dipertimbangkan, pemutaran musik hendaknya hanya diberikan dalam jangka waktu pendek agar pegawai sadar akan kehadirannya di kantor dan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

## **6. Keamanan**

Rasa aman merupakan hal yang diharapkan semua orang, semua orang ingin memperoleh jaminan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan pekerjaan tidak ada rasa gelisah dan khawatir. Hal serupa disampaikan Nitisemito (1996), bahwa “Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan”. Rasa aman di sini adalah rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan barang milik pribadi karyawan. Misalnya motor, sering terjadinya tindakan pencurian mengakibatkan karyawan merasa khawatir dan takut akan keamanan motornya, sehingga mengakibatkan tidak fokus pada pekerjaannya. Maka dari itu sebaiknya pihak manajemen menempatkan pihak keamanan seperti satpam, sehingga karyawan sudah tidak merasa khawatir dengan keamanan motornya.

## **7. Kebisingan**

Semua orang tidak suka dengan kebisingan, karena dengan kebisingan akan mengurangi konsentrasi seseorang. Menurut Nitisemito (1996), bahwa

“Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Karena konsentrasi terganggu, pekerjaan yang dilakukan akan banyak salah atau rusak”. Maka dari itu setiap perusahaan atau organisasi hendaknya menghilangkan kebisingan tersebut dengan cara salah satunya menggunakan peredam suara atau cara lain yang dianggap lebih efektif, sehingga karyawan memperoleh ketenangan.

Dari penjelasan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang meliputi pewarnaan, kebersihan, cahaya (penerangan), udara, musik, keamanan, dan kebisingan perlu dikelola dengan baik karena faktor-faktor tersebut jika tidak dikelola dengan baik akan dapat menurunkan semangat kerja para karyawan dalam organisasi.

### **3. Aspek Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003):

#### **1. Pelayanan Kerja**

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus

menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi di tempat kerja

## **2. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya. Kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

## **3. Hubungan karyawan**

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja

### **C. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja**

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain (Grant, 2008 dalam jurnal of *Applied Psychology*) menunjukkan tingkat

dimana perilaku para karyawan berhasil didalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi (Motowidlo, 2003 dalam jurnal *Applied Psychology*). Menggunakan teori kepercayaan dan teori desain pekerjaan untuk menyatakan bahwa para karyawan akan lebih memiliki keyakinan terhadap komunikasi misi dan tindakan para manajer yang dapat dipercaya. Ini akan memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya didalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerjayang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non

fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Ditambah lagi dengan adanya penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yang dilakukan oleh Ristiana (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Selain itu adapula penelitian dari Ginanjar (2013) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan dinas pendidikan.

### D. Kerangka Pemikiran Teoritis

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



### E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja. Dengan asumsi bahwa semakin positif lingkungan kerja guru maka kinerja juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja guru semakin negatif, maka kinerja akan semakin menurun.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian menurut Arikunto (2002) adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan akan diambil kesimpulannya.

Adapun variabel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas :Lingkungan Kerja
2. Variabel Terikat: Kinerja

#### **2. Defenisi Operasional**

1. Lingkungan kerja adalah tempat dimana guru bekerja atau melakukan aktivitas setiap harinya dari faktor fisik maupun non fisik di dalam organisasi. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek Lingkungan Kerja (Simanjuntak dalam Ratrika, 2003) yaitu: pelayanan kerja, kondisi kerja, hubungan karyawan (guru).semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin positif lingkungan kerja, sebaliknya jika semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin negatif lingkungan kerja.

2. Kinerja guru adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada guru dan memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional..Kinerja guru dalam penelitian ini diukur berdasarkan buku

dokumentasi Kinerja dari SMAN 4 Medan yaitu : melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian, evaluasi Proses belajar, hasil belajar tingkat sekolah, hasil belajar tingkat nasional . Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin baik kinerja guru, sebaliknya jika semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin kurang baik kinerja guru.

### **3. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Arikunto (2010), suatu penelitian selalu berhadapan dengan masalah sumber data yang disebut populasi dan sampel penelitian. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau kelompok subjek lain. Populasi penelitian adalah keseluruhan (Universm) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan tumbuhan tumbuh-tumbuhan udara, gejala, nilai, peristiwa, dan sebagainya populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru 60 orang.

#### **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Arikunto (2010), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (2010) menjelaskan apabila subjek kurang kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (Total Sampling). Semua populasi dalam penelitian di jadikan sampel penelitian. Dalam penelitian ini, sampel penelitian adalah berjumlah 60 orang.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen metode angket. Metode pengumpulan data menggunakan angket karena angket dianggap memiliki beberapa keunggulan (Hadi, 2001). Skala Lingkungan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang diungkap oleh (Simanjuntak dalam Ratrika, 2003) yaitu Pelayanan Kerja, Kondisi Kerja, Hubungan Karyawan (guru) sedangkan skala Kinerja disusun oleh berdasarkan aspek-aspek yang diungkap oleh (Gordon dalam E.Mulyasa, 2004) yaitu Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

Kemudian skala disusun menggunakan format dari skala likert. dengan sistem penilaian skala Lingkungan Kerja untuk aitem *favorable* adalah SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1, sedangkan pada aitem *unfavorable* diberlakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4. Sedangkan untuk penilaian kinerja, dalam penelitian ini menggunakan data dokumentasi yang diperoleh dari data penilaian kinerja guru SMAN 4 Medan.

#### 5. Uji Coba Instrumen Penelitian

Hakikatnya pada setiap pengukuran selalu diharapkan untuk mendapat hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sah dan reliabel atau handal (Hadi, 2000). Oleh karena itu sebelum skala diberikan kepada subjek yang sebenarnya maka sebaiknya dilakukan *tryout* terlebih dahulu. Maksud dari *tryout* ini adalah :

1. menghindari pertanyaan-pertanyaan yang kurang jelas maksudnya.
2. menghilangkan kata-kata yang menimbulkan makna ganda.
3. memperbaiki pertanyaan yang hanya menimbulkan jawaban dangkal (Hadi, 2000).

#### A. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *Validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas yang rendah (Azwar, 2001).

Dalam penelitian ini, validitas alat ukur akan dipenuhi dengan validitas isi. Suatu alat ukur dikatakan sah apabila alat itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penyusunan alat ukur untuk penelitian ini, dipertimbangkan untuk menggunakan kesahihan isi (*content validity*). Kesahihan isi merupakan kelengkapan atau ketepatan pencuplikan isi instrument penelitian. Untuk mencapai hal ini, sebelumnya disusun kisi-kisi alat ukur penelitian secara rasional. Penggunaan validitas isi akan menunjukkan sejauh mana butir-butir dalam alat ukur mencakup keseluruhan kawasan ini yang hendak diukur oleh alat ukur tersebut (Azwar, 2001).

Salah satu cara yang sederhana untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi adalah dengan melihat apakah butir-butir dalam skala telah ditulis sesuai dengan *blue print*-nya, yaitu telah sesuai dengan batasan kawasan ukur yang telah ditetapkan semula dan memeriksa apakah masing-masing butir telah sesuai dengan indikator perilaku yang akan diungkap. Analisis rasional ini juga dilakukan oleh pihak yang berkompeten untuk menganalisis angket tersebut. Prosedur validitas angket melalui pengujian isi angket dengan menganalisis secara rasional atau lewat *professional judgement* dikenal dengan istilah validitas isi.

#### B. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan penterjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar, 2001).

### 6. Prosedur Penelitian

#### 1. Tahap Persiapan

- a. Penyusunan alat ukur dan penyusunan administrasi, setelah penyusunan alat ukur selesai kemudian diperiksa dan diperbaiki apabila ada yang tidak valid.

b. Pengurusan administrasi yang dilakukan dengan mengajukan surat izin penelitian dari Program Sarjana Universitas Medan Area.

## 2. Perencanaan Pelaksanaan

Pengambilan data dilakukan sekitar bulan April 2017. Peneliti dibantu oleh para guru SMAN 4. Pengumpulan data dilakukan secara klasikal pada masing-masing individu yang telah ditunjuk.

## 3. Tahap Pengolahan Data

Sebelum melakukan analisis data lebih lanjut peneliti melakukan beberapa hal yang berhubungan dengan data yang diperoleh di lapangan diantaranya kegiatan yang dilakukan pada tahap analisis data meliputi :

- a. Pengecekan kembali semua data yang terkumpul
- b. Pemberian skor terhadap subjek penelitian
- c. Tabulasi data hasil pensekoran hingga rapid an mudah dianalisis
- d. Pengecekan data yang telah selesai dicetak dengan data yang sudah tertera pada lembar tabulasi

Menganalisis data dengan menggunakan komputasi *SPSS Versi 20.0 for Windows*.

## 7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numeral atau angka-angka dari program SPSS.

Rancangan penelitiannya adalah korelasional yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang korelasi antara Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja pada Guru SMAN 4 MEDAN.

Teknik analisis statistik adalah Analisa *product moment*. Sebelum melakukan analisis data, semua data yang telah diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

1. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian menyebar mengikuti prinsip kurva normal.
2. Uji linieritasvarians, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari kelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat homogen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas mengenai pelaksanaan penelitian berupa kanchah penelitian dan segala persiapan yang telah dilakukan, pelaksanaan penelitian, analisis varians data dan pembahasan.

#### **A. Gambaran Subjek Penelitian**

Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru SMAN 4 MEDAN. Jumlah subjek yang ikut dalam penelitian ini berjumlah 60 orang guru.

#### **B. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kanchah**

Penelitian ini dilaksanakan SMAN 4 MEDAN yang beralamat di jalan Gelas No. 12, Sei Putih Tengah, Medan Petisah.

##### **2. Persiapan Penelitian**

Adapun yang menjadi persiapan penelitian meliputi :

###### **a. Persiapan Administrasi**

Sebelum melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu perizinan yang meliputi pengambilan data penelitian dengan memberikan surat pengantar dari pihak Fakultas Psikologi kepada pihak Kepala Sekolah SMAN 4 Medan dengan

no 648/FPSI/01.10/IV/2017 surat tanggal 28 April 2017. selanjutnya peneliti melaksanakan penelitian setelah peneliti mendapatkan izin penelitian dari pihak SMA 4 Medan. Setelah selesai melakukan pengambilan data, peneliti meminta surat bukti selesai pengambilan data dari SMA 4 MEDAN dengan nomor surat 4466/3443/070/2017 tertanggal 15 Mei 2017.

### **b. Persiapan Alat Ukur**

persiapan yang dimaksud adalah persiapan alat ukur yang nantinya digunakan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Lingkungan kerja.

#### **1. Skala Lingkungan Kerja**

Skala Lingkungan Kerja disusun berdasarkan aspek dikemukakan pada (Simanjuntak dalam Ratrika, 2003): Pelayan Kerja, Kondisi Kerja, Hubungan Karyawan(Guru).

Skala ini disusun dengan aspek Lingkungan Kerja yaitu Pelayan Kerja, Kondisi Kerja, Hubungan Karyawan(Guru), dimana alat ukur menggunakan format dari skala likert dengan sistem penilaian untuk aitem *favorable* adalah Sangat Setuju=4, Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1, sedangkan pada aitem *unfavorable* diberlakukan sebaliknya yaitu Sangat Setuju=1, Setuju=2, Tidak Setuju=3, Sangat Tidak Setuju=4. Semakin tinggi skor yang diperoleh, berarti semakin positif Lingkungan Kerja dan sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin negatif Lingkungan Kerja karyawan(Guru) di sekolah tersebut. Berikut ini merupakan tabel distribusi skala Lingkungan Kerja :

**Tabel 1. Distribusi Butir Skala Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba**

Aspek	Aitem		Total
	Favourable	Unfavourable	
Pelayanan Kerja	1, 2, 3, 11, 12, 13, 49	6, 7, 8, 16, 17, 18, 50	<b>14</b>
Kondisi Kerja	4, 5, 21, 22, 23, 24, 25, 14, 15, 31, 32, 33, 34, 35	9, 10, 26, 27, 28, 29, 30, 19, 20, 36, 37, 38, 39, 40	<b>28</b>
Hubungan Karyawan(Guru)	41, 42, 45,46	43, 44, 47, 48	<b>8</b>
			<b>50</b>

### C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 4 - 12 April 2017 dengan menggunakan sistem *tryout* terpakai, artinya data yang sudah diambil dalam uji coba alat ukur, dapat digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis setelah di uji validitas dan reliabilitas.

Setelah dilakukan penyebaran skala maka langkah selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan untuk skala dengan langkah-langkah yaitu memberi nomor urut subjek pada berkas skala Lingkungan Kerja yang disesuaikan dengan nama subjek, yang selanjutnya melakukan *skoring* terhadap masing-masing subjek sedangkan data kinerja diambil dari dokumentasi sekolah tersebut.

Setelah diketahui nilai masing-masing subjek, langkah berikutnya adalah memindahkan nilai yang diperoleh dari skala ke dalam program *Microsoft Excel*.

Data ini menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas (X) adalah Lingkungan Kerja.

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala Lingkungan kerjamenunjukkan bahwa dari 60 butir pernyataan terdapat 12 butir yang gugur yaitu pada nomor 03, 07, 11, 14, 30, 33, 38, 42, 44, 46, 49, 50 sedangkan 48 butir lainnya dinyatakan valid. Dengan nilai validitas bergerak dari 0,282 sampai 0,764. Butir pernyataan yang gugur mempunyai koefisien  $< 0,254$ , sedangkan yang valid  $> 0,254$ .

Berikut adalah tabel distribusi butir skala setelah uji coba :

**Tabel 2. Distribusi Butir Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba**

Aspek	Aitem				Total
	Valid		Gugur		
	Favourable	Unfavourable	Favourable	Unfavourable	
Pelayanan Kerja	1,2,12,13	6,8,16,17,18	3,11	7,50'	13
Kondisi Kerja	4,5,15,21,22,23,24,25,31,32,34,35	9,10,19,20,26,27,28,29,36,37,39,40	14,33, 49	30,38	29
Hubungan Karyawan (Guru)	41,45	43,47,48	42, 46	44	8
<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>50</b>

Setelah diketahui validitas butir-butir aitem kemudian dilanjutkan dengan analisis varians keandalan (reliabilitas). Indeks reliabilitas skala Lingkungan Kerja

yang diperoleh sebesar = 0,902, sehingga skala sebagai alat ukur dapat dikategorikan sangat handal.

#### **D. Analisa Data dan Hasil Penelitian**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis varians satu jalur yang digunakan untuk analisis varians hubungan dua variabel yaitu Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dengan Kinerja sebagai variabel terikat.

Sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas. Pengujian asumsi di analisis varians data dilakukan dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 20*.

##### **1. Uji Asumsi**

###### **a. Uji Normalitas**

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah menyebarkan berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan analisis varians tersebut, diketahui bahwa skor skala Lingkungan Kerja terdistribusi sesuai dengan prinsip kurva normal. Sebagai kriterianya apabila  $P > 0,05$  maka sebarannya adalah normal, sebaliknya bila dinyatakan  $p < 0,05$  sebarannya dinyatakan tidak normal (Sujawerni, 2014).

**Tabel 3.Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran**

Variabel	N	K-S	P	Keterangan
X	60	0,879	0,422	Normal
Y	60	1,388	0,053	Normal

Keterangan:

N = Jumlah Sampel  
 K-S = Koefisien *Kolmogorov-Smirnov*  
 p = nilai probabilitas

Hasil uji normalitas menunjukkan skor *Kolmogorov-Smirnov* Lingkungan Kerja sebesar 0,879 dengan  $p = 0,422$  ( $p > 0,05$ ), yang artinya variabel Lingkungan Kerja memiliki data yang berdistribusi normal, dan hasil uji normalitas skor *Kolmogorov-Smirnov* Kinerja sebesar 1,338 dengan  $p=0,053$  ( $p > 0,05$ ), yang artinya variabel Kinerja memiliki data berdistribusi normal.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dua variabel yang digunakan memiliki hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Sebagai kriterianya, apabila uji linieritas menunjukkan nilai  $p < 0,05$  maka dinyatakan linier, sebaliknya bila  $p > 0,05$  maka dinyatakan kedua variabel tidak linier. Berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji linieritas.

**Tabel 4.Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas**

Variabel	Df	F	Sig	Keterangan
X – Y	1	22,462	0,000	Linier

df = derajat kebebasan  
 F = Bilangan uji linieritas  
 Sig = signifikansi

## 2. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Product Moment

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis korelasi, diketahui terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru, dimana  $p = 0,000$  ( $p < 0,005$ ). Dengan demikian hipotesis yang berbunyi ada hubungan positif Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru SMAN 4 Medan, diterima. Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Analisis Korelasi Product Moment**

Variabel	N	R	R <sup>2</sup>	P
X – Y	60	0,520	0,271	0,000

Keterangan:

N = Jumlah Sampel  
 R = Nilai Korelasional  
 R<sup>2</sup> = Koefisien Determinan  
 P = Nilai Signifikansi

## E. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

### a. Mean Hipotetik

Untuk variabel Lingkungan Kerja, jumlah butir aitem yang valid adalah sebanyak 48 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah  $\{(38 \times 1) + (3 \times 2) + (3 \times 3) + (8 \times 4)\} : 48 = 95$ .

### **b. Mean Empirik**

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa mean empirik variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 109,5667,. Sedangkan untuk variabel Kinerja diketahui bahwa mean empiriknya adalah sebesar 26,8671.

### **c. Kriteria**

Dalam upaya mengetahui kondisi Kinerja dan Lingkungan Kerja, maka perlu dibandingkan antara mean empirik dengan mean hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel Lingkungan Kerja nilai SD nya adalah 12,76431. Sedangkan untuk variabel Kinerja adalah 1,68237.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel Lingkungan Kerja, apabila mean hipotetik  $<$  mean empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SD, maka dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja tergolong tinggi dan apabila mean hipotetik  $>$  mean empirik, dimana selisihnya melebihi satu SD, maka dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja tergolong rendah.

Selanjutnya untuk variabel Kinerja, apabila apabila mean hipotetik  $<$  mean empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SD, maka dinyatakan bahwa Kinerja tergolong tinggi dan apabila mean hipotetik  $>$  mean empirik, dimana selisihnya melebihi satu SD, maka dinyatakan bahwa Kinerja tergolong rendah.

Gambaran mengenai perbandingan mean hipotetik dengan mean empirik dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 6. Hasil Perhitungan Nilai Mean Hipotetik dan Nilai Mean Empirik**

Variabel	SD	Nilai Rata-rata / Mean		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Lingkungan Kerja	12,76431	95	109,5667	Tinggi
Kinerja	1,68237	24	26,8671	Tinggi

### F. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi product moment, dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan Kinerja guru ( $p = 0,000$  dimana  $p < 0,05$ ) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan kerja dengan Kinerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja ( $p < 0,05$ ) dengan nilai korelasional antara Lingkungan Kerja dengan kinerja guru = 0,271. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima, yang artinya terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru SMAN 4 Medan.

Dari penjabaran hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tentang korelasi antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru SMAN 4 Medan yang dilakukan sejalan dengan fenomena yang terjadi di lapangan, yaitu adanya korelasi yang positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru SMAN 4 Medan.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Robbins (2006) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah lingkungan kinerja. Menurut Robbins di dalam kinerja yang positif, guru merasa lebih ingin melakukan tugas guru melebihi apa yang telah diisyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan guru jika diperlukan oleh kepala sekolah dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa guru diperlakukan secara adil oleh sekolah.

Hasil penelitian ini, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru sejalan dengan penelitian Prihatsanti (2015) yang meneliti hubungan iklim lingkungan kerja dengan kinerja guru yang dilakukan pada sampel guru, dengan hasil yang serupa dengan penelitian ini, yaitu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru.

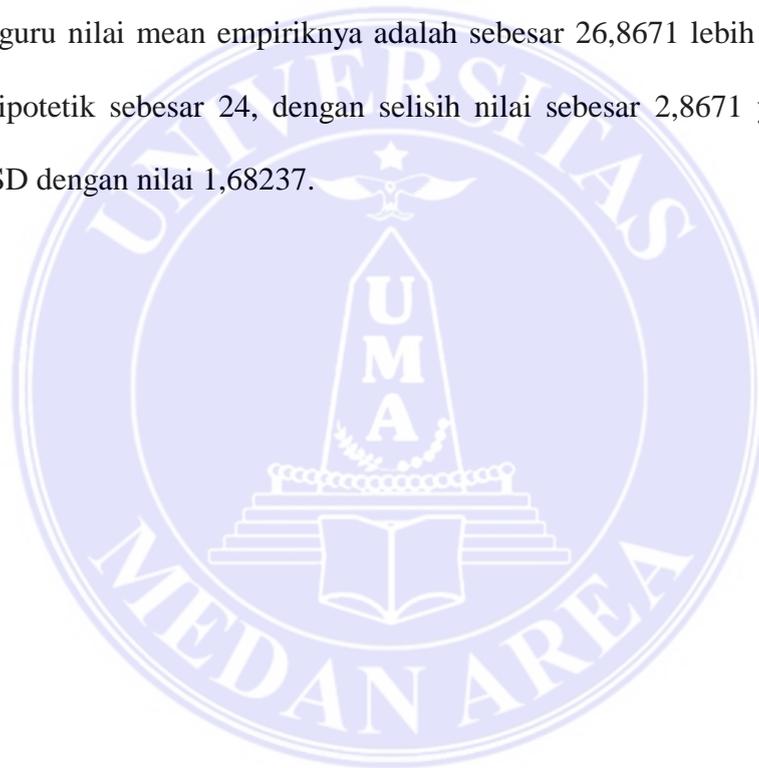
Utami (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan kerja dengan Kinerja. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja.

Fenomena ini terlihat di seluruh guru, mulai dari honor hingga kepala sekolah yang mau ikut bekerja membantu tugas guru yang seharusnya bukanlah tugas kepala sekolah. Sebagai contoh, honor dan pns lainnya datang lebih awal dari jam bertugasnya, menyiapkan segala keperluan, melakukan tugasnya untuk melihat absen siswa, melakukan tindakan kepada murid yang terlambat, murid

yang sakit dan mengajar murid di berbagai ilmu yang ingin di pelajari seperti pkn,bahasa inggris,matematika,ipa dan ips dan lain-lain, serta jika ada yang berhalangan karena sakit bisa digantikan dengan guru lain,kepala sekolah juga turun menggantikan mengajar guru yang tidak hadir dan sekolah yang bersih, merasa nyaman, mempunyai hubungan kepada atasan, sesama rekan kerja maupun bawahan dan pada lingkungan kerja para guru pns maupun honor di siapkan pralatan untuk bekerja seperti spidol,pulpen serta penghapus dan lain-lain serta kebersihan ruangan dan kenyamanan seperti ac di dalam ruangan serta kebersihan di luar ruangan. Adapun kekurangan dari lingkungan kerja seperti infocus tidak di pakai untuk seluruh ruangan hanya bisa diapakai satu ruangan kelas saja.

Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa Kinerja Guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 27,1%, berarti dalam hal ini masih ada 72,9% faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Guru. Hal ini terlihat dari adanya perubahan cara bekerja guru dari tidak peduli dengan pekerjaan rekan menjadi lebih peduli terhadap rekan kerja dan lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Hal ini diawali dengan adanya perubahan kepemimpinan yang disertai dengan adanya pelatihan-pelatihan kerjasama tim, yang membawa dampak positif terhadap kondisi Lingkungan Kerja di sekolah tersebut. Terlihat dari perubahan komunikasi antara atasan dengan guru dan sesama guru yang menjadi lebih akrab, perubahan suasana kerja baik fisik dan non-fisik, seperti penataan ruangan yang lebih baik, kebersihan yang selalu terjaga, kedekatan antar guru yang dapat terlihat dari keakraban komunikasi yang terjalin, serta adanya kejelasan kepala sekolah untuk mengarahkan gurunya, memberikan hasil positif berupa menjadikan guru lebih

mencintai sekolah sehingga guru tidak lagi merasa keberatan untuk bekerja maupun di luar jam operasional. Hal tersebut juga dibuktikan dari hasil penelitian yang menyebutkan bahwa kriteria Lingkungan Kerja dan kriteria kinerja pada taraf tinggi, dimana nilai mean empirik lingkungan kerja adalah sebesar 109,5667 lebih besar dari nilai mean hipotetik sebesar 95, dengan selisih sebesar 14,5667 yaitu lebih dari nilai 1 SD dengan nilai 12,76431. Begitu pula dengan variabel kinerja guru nilai mean empiriknya adalah sebesar 26,8671 lebih besar dari nilai mean hipotetik sebesar 24, dengan selisih nilai sebesar 2,8671 yaitu lebih dari nilai 1 SD dengan nilai 1,68237.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi pembaca dan penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Terdapat Hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja dilihat dari  $p = 0,000 < 0,05$ , dan nilai korelasional  $r = 0,520$ .
2. Lingkungan kerja dengan Variabel Kinerja Guru adalah sebesar 0,271. Ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja 27,1%, yang artinya masih ada 72,9% faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Guru.
3. Tingkat kinerja guru berada pada kategori tinggi, dilihat dari selisih nilai mean empirik sebesar 26,8671 dengan nilai mean hipotetik sebesar 24 adalah 2,8671 yang tidak lebih dari nilai 1 SD sebesar 1,68237, dan untuk kategori lingkungan kerja berada pada taraf sedang, dilihat dari selisih nilai mean empirik sebesar 109,5667 dengan nilai mean hipotetik sebesar 95 adalah 14,5667 yang tidak lebih dari nilai SD sebesar 12,76431

## B. Saran

Sejalan dengan simpulan di atas, maka berikut merupakan saran yang dapat diberikan kepada beberapa pihak, antara lain:

### 1. Kepada Pihak Sekolah

Kepada pihak Sekolah disarankan untuk tetap mempertahankan Lingkungan Kerja saat ini seperti berada di rumah sendiri kenyamanan, kebersihan serta keindahan dan tetap menjaga agar tingkat Kinerja Guru tetap tinggi, dengan begitu sekolah akan lebih produktif akibat dari efisiensi dan keefektivan pekerjaan Guru. Tentunya untuk menjaga hal tersebut sekolah juga harus caranya baik.

### 2. Kepada Pihak Guru

Kepada pihak guru dengan tingginya tingkat kinerja guru, maka sekolah dapat seperti sekolah internasional beroperasi lebih efektif dan efisien sehingga pekerjaan setiap guru akan saling terbantu dan berdampak bagi kemajuan guru dan kesejahteraan guru.

### 3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai Lingkungan Kerja sebaiknya mengaitkan dengan variabel lainnya yang memiliki 72,9% kontribusi lainnya yang mampu meningkatkan Kinerja, serta menambahkan aspek kinerja yang lebih lengkap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2002). *Metodologi Penelitian*, Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto. (2010). *populasi Penelitian dan teknik pengambilan sampel*, Rineka Cipta: Yogyakarta.
- Azwar. (2001). *Methodology Research*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fathurohman, Pupuh. *Kurikulum Berbasis Kompetensi Dasar, Strategi belajar mengajar*, (Bandung: PT Refika Aditama. Ginting, Abdorrahman, 2008).
- Gie, The Liang . (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Ginanjari, Rodi Ahmad. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*, Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hadi. (2000). *Metodologi Research*, Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Khoiri, Moh. Mujib. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Kerja Terhadap Motivasi kerja*, Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mulyasa. E, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2004).
- Prawirsentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Ratrika, Zashya Nanda. 2016. *Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bayurekhsa Makassar*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin: Makassar.

- Ristiana, Nunung. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru tidak tetap (GGT), (Studipada SD/MI Kabupaten Kudus)*, Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Dipenogoro.
- Robbins. (2006). *Faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Kinerja*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Saifuddin Azwar, (2001). *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, Hadi. *Metodologi Research Jilid III*. (Yogyakarta: Andi Offset. 2002).
- Sukoco, Munir Badri. (2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Utami. (2013). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers: Jakarta.

## ANGKET 1(LINGKUNGAN KERJA)

### Petunjuk pengisian :

1. Isilah terlebih dahulu identitas Anda pada bagian identitas yang disediakan.
2. Bacalah pernyataan dengan seksama sebelum Anda mengisi jawaban.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda. Pilihlah yang tersedia : Sangat Setuju(SS), Setuju(S), Tidak Setuju(TS), Sangat Tidak Setuju(STS).
4. Berilah tanda ( $\surd$ ) pada salah satu pilihan jawaban Anda pilih. Apabila Anda ingi memperbaiki jawaban berilah tanda ( $\Rightarrow$ ) pada jawaban yang ingin di perbaiki, kemudian pililah jawaban Anda yan baru.

Contoh :

SS	S	TS	STS
	$\surd$	$\Rightarrow$	

5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar dalam skala ini.
6. Isilah (berilah tanda) pada semua pernyataan.

### Identitas :

Nama / Inisial :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Tingkat Pendidikan :  
Masa Kerja :

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Dalam pembiayaan pelayanan saya cukup memuaskan				
2	Penggunaan atribut sebagai guru merupakan formalitas di sekolah				

3	Saya mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan				
4	Saya senang dengan kurikulum pembelajaran sekarang sangat membantu perkembangan siswa dan siswi				
5	Kualitas cahaya ruangan yang di pakai di ruangan saya sangat terang				
6	Dalam pembiayaan pelayanan saya tidak memuaskan				
7	Penggunaan atribut sebagai guru bukan formalitas di sekolah				
8	Saya tidak dapat membantu guru yang mengalami kesulitan melaksanakan pekerjaan				
9	Saya kecewa dengan kurikulum pembelajaran sekarang sangat tidak membantu perkembangan siswa dan siswi				
10	Kualitas cahaya ruangan yang di pakai di ruangan saya gelap				
11	Biaya pelayanan yang saya dapatkan tiap bulan mensejahterahkan saya				
12	Teknik penggunaan metode pembelajaran mempengaruhi aktivitas saya				
13	Saya berusaha hadir di tempat kerja dengan tepat waktu				
14	Cara mengajar saya mempengaruhi kualitas pelayanan sekolah				
15	Penerangan yang di gunakan cukup terang untuk belajar mengajar				

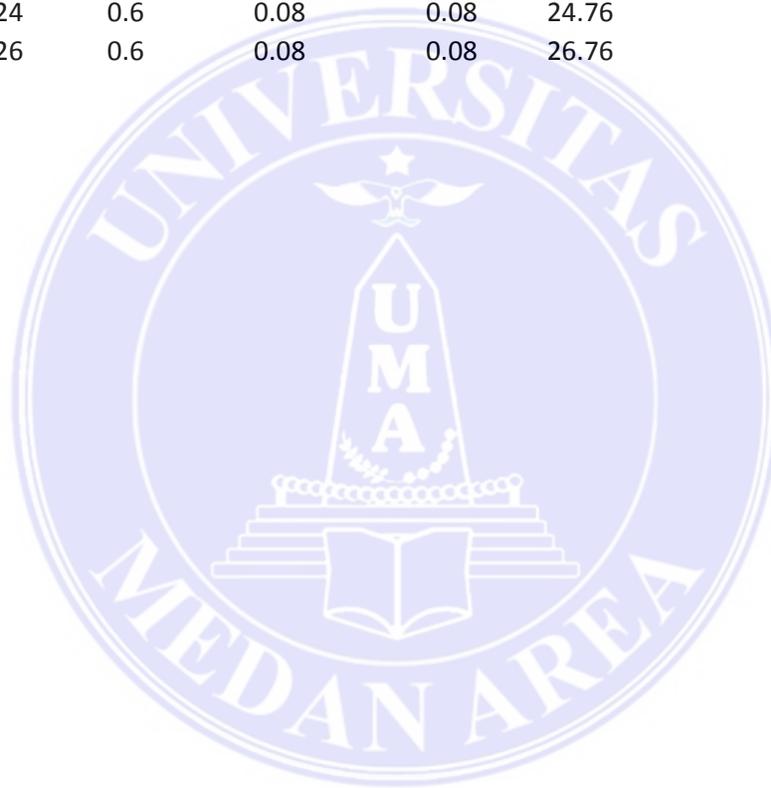
16	Biaya pelayanan yang saya dapatkan tiap bulan tidak mensejahterahkan saya				
17	Teknik penggunaan metode pembelajaran tidak mempengaruhi aktivitas saya				
18	Saya tidak selalu hadir di tempat kerja saya dengan tepat waktu				
19	Kualitas pelayanan sekolah tidak ada hubungannya dengan cara saya mengajar				
20	Penerangan yang digunakan tidak terang untuk digunakan dalam proses belajar mengajar				
21	Suhu udara ditempat saya belajar mengajar di kelas membuat saya menjadi nyaman				
22	Suara dari luar kelas tidak berisik				
23	Pewarnaan di ruangan yang saya pakai cukup nyaman				
24	Ruangan yang saya pakai sebagai kelas cukup nyaman				
25	Siswa/siswi saya selalu membuang sampah pada tempatnya				
26	Suhu udara di tempat saya belajar mengajar di kelas membuat saya menjadi tidak nyaman				
27	Saya kecewa suara dari luar kelas berisik				
28	Pewarnaan di ruangan yang saya pakai tidak membuat saya nyaman				

29	Ruangan yang saya pakai sebagai kelas tidak nyaman				
30	Saya kecewa siswa/siswi saya suka membuang sampah sembarangan				
31	Suhu udara di dalam kelas cukup sejuk				
32	Di dalam kelas saya tidak berisik				
33	Warna yang dipakai sangat cocok pada kelas				
34	Meja dan kursi siswa/siswi saya terata rapi				
35	Siswa/siswi saya selalu memberishkan ruang kelas				
36	Suhu udara didalam kelas tidak sejuk membuat saya kecewa				
37	Di dalam kelas saya sangt berisik				
38	Warna yang di pakai tidak cocok pada kelas				
39	Meja dan kursi siswa/siswi saya berantakan				
40	Saya kecewa siswa/siswi saya tidak membersihkan kelas				
41	Saya merasa nyaman berkerja di lingkungan sekolah				

42	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis				
43	Saya tidak merasa nyaman bekerja di lingkungan sekolah				
44	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat tidak harmonis				
45	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya				
46	Saya dengan karyawan lain saling menghormati				
47	Saya tidak mampu bekerja dengan rekan kerja saya				
48	Saya dengan karyawan lain tidak saling menghargai				
49	Saya berusaha untuk mengembangkan metode pengajaran yang sesuai dengan kelas yang di hadapi				
50	Pengajaran yang sesuai dengan kelas yang di hadapi				

Subjek	Melaksanakan	Evaluasi	PU Sekolah	PU Nasional	Total
1	26	0.6	0.08	0.08	26.76
2	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
3	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
4	26	0.6	0.08	0.08	26.76
5	26	0.6	0.08	0.08	26.76
6	24	0.6	0.08	0.08	24.76
7	26	0.6	0.08	0.08	26.76
8	24	0.6	0.08	0.08	24.76
9	24	0.6	0.08	0.08	24.76
10	23	0.6	0.08	0.08	23.76
11	26	0.6	0.08	0.08	26.76
12	26	0.6	0.08	0.08	26.76
13	26	0.6	0.08	0.08	26.76
14	21	0.6	0.08	0.08	21.76
15	26	0.6	0.08	0.08	26.76
16	26	0.6	0.08	0.08	26.76
17	26	0.6	0.08	0.08	26.76
18	28	0.6	0.08	0.08	28.76
19	23	0.6	0.08	0.08	23.76
20	23	0.6	0.08	0.08	23.76
21	24	0.6	0.08	0.08	24.76
22	23	0.6	0.08	0.08	23.76
23	26	0.6	0.08	0.08	26.76
24	28	0.6	0.08	0.08	28.76
25	28	0.6	0.08	0.08	28.76
26	28	0.6	0.08	0.08	28.76
27	28	0.6	0.08	0.08	28.76
28	25	0.6	0.08	0.08	25.76
29	25	0.6	0.08	0.08	25.76
30	25	0.6	0.08	0.08	25.76
31	28	0.6	0.08	0.08	28.76
32	24	0.6	0.08	0.08	24.76
33	24	0.6	0.08	0.08	24.76
34	28	0.6	0.08	0.08	28.76
35	26	0.6	0.08	0.08	26.76
36	28	0.6	0.08	0.08	28.76
37	25	0.6	0.08	0.08	25.76
38	26	0.6	0.08	0.08	26.76
39	29	0.6	0.08	0.08	29.76
40	29	0.6	0.08	0.08	29.76
41	25	0.6	0.08	0.08	25.76
42	25	0.6	0.08	0.08	25.76
43	26	0.41	0.08	0.08	26.57
44	26	0.6	0.08	0.08	26.76
45	27	0.6	0.08	0.08	27.76

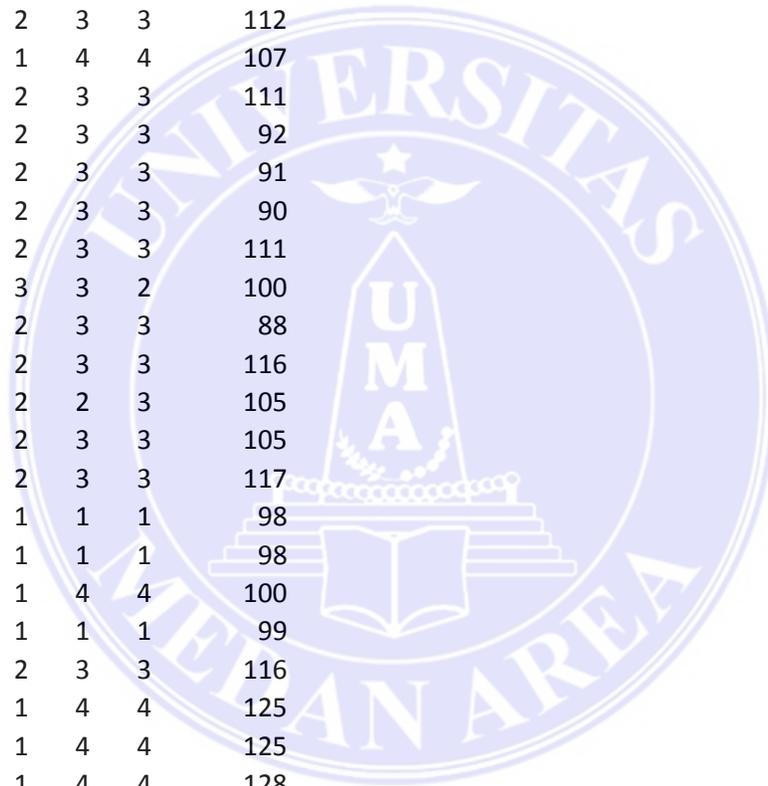
46	24	0.6	0.08	0.08	24.76
47	25	0.6	0.08	0.08	25.76
48	24	0.6	0.08	0.08	24.76
49	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
50	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
51	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
52	22	0.6	0.08	0.08	22.76
53	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
54	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
55	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
56	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
57	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
58	22	0.6	0.08	0.08	22.76
59	24	0.6	0.08	0.08	24.76
60	26	0.6	0.08	0.08	26.76



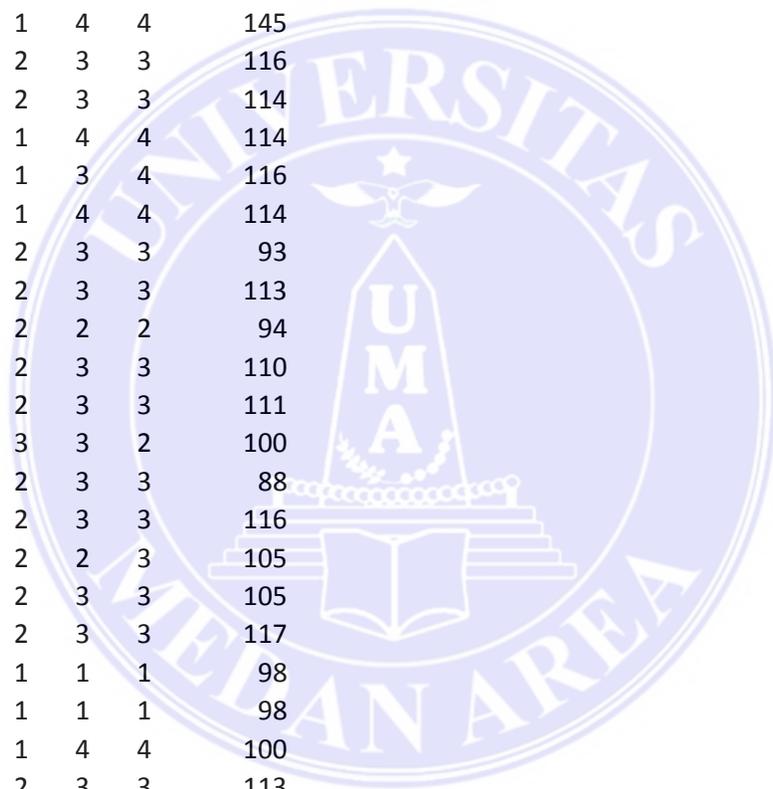
Subjek	Aitem																																	
	1	2	4	5	6	8	9	10	12	13	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	31	32	34						
1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3						
2	2	4	3	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3						
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3						
4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3						
5	2	4	3	1	2	4	4	4	4	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1					
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3						
7	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3						
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3						
9	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
10	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
11	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	4	3	2	4	1	3	3	1	3	1	3	3	3	2	1						
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3						
13	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3					
14	3	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2						
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
16	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3						
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2						
18	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
19	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3						
20	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3						
21	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	1	2	3	3	2	2	2	4	4	2	3	2						
22	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3						
23	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3						
24	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
25	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
26	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3						
27	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3						
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
31	3	3	2	4	3	3	3	3	3	1	3	4	1	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4						
32	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3						

33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
34	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
42	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
43	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	
45	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	
46	3	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
49	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
51	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
52	3	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
54	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	
56	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
57	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	
58	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3		
59	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	1	2	3	3	2	2	2	4	4	2	3	2	3	2		
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

35	36	37	39	40	41	43	45	46	47	48	Total
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	104
3	2	4	4	4	3	4	3	1	4	4	117
3	2	3	2	2	3	3	3	1	4	4	104
4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	124
2	1	4	1	2	1	4	2	2	3	3	81
3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	112
3	2	4	4	2	3	4	3	1	4	4	107
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	111
3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	92
3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	91
2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	90
3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	111
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	100
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	88
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	116
3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	105
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	105
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	117
3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	98
3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	98
2	3	3	3	1	3	3	2	1	4	4	100
3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	99
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	116
4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	125
4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	125
4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	4	128
4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	1	121
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	115
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	116
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	116
3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	124
3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	102

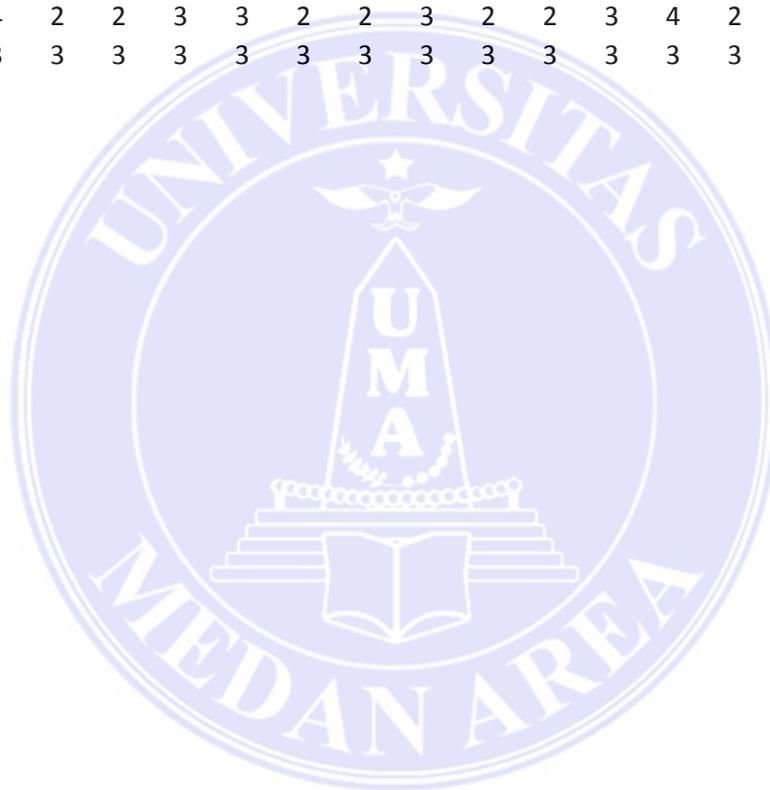


3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	100
4	4	4	4	4	3	4	2	1	4	4	128
3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	114
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	122
3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	113
3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	114
3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	145
3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	145
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	116
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	114
3	2	3	3	2	3	3	3	1	4	4	114
3	2	3	3	2	4	3	3	1	3	4	116
3	2	3	3	2	3	3	3	1	4	4	114
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	93
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	113
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	94
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	110
3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	111
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	100
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	88
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	116
3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	105
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	105
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	117
3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	98
3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	98
2	3	3	3	1	3	3	2	1	4	4	100
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	113



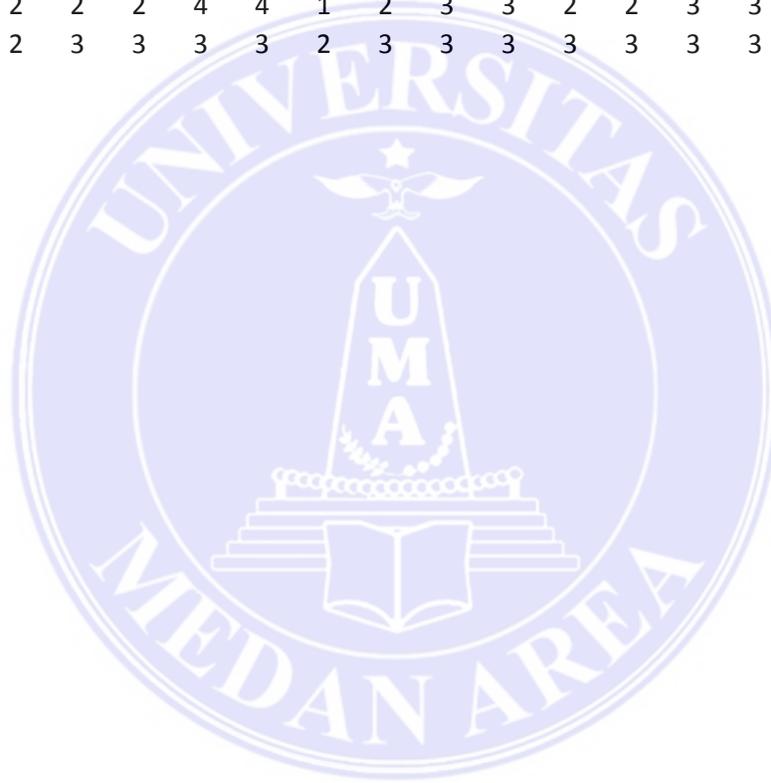
Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3
2	2	4	4	3	3	2	1	4	2	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	4
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3
5	2	4	4	3	1	2	3	4	4	4	3	3	1	2	1	3	1	3	1	1
6	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2
8	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
9	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	2	2	4	3	2	2	3	3	3
10	2	3	3	2	3	2	4	3	2	3	1	2	2	4	3	2	2	3	3	3
11	2	2	4	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	4	2	3	1	4	3	2
12	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
13	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
14	3	2	3	1	1	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
19	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
20	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
21	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2
22	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2
23	2	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
25	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
26	2	4	3	3	3	2	1	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4
27	3	2	4	3	3	3	1	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	4	2	4	3	1	3	3	3	2	1	3	2	4	1	4	4	2	4
32	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3
34	2	4	3	3	3	2	1	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4
35	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
38	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
39	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	2	2	4	4	3	2	1	2	4	2	2	4	2	3	3	4	2	4	3	4
43	2	4	4	4	4	2	1	4	4	4	3	4	2	4	3	4	1	4	4	4
44	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
45	2	4	4	4	4	2	1	4	4	4	3	4	2	4	3	4	1	4	4	4

46	3	1	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2
49	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3
50	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
51	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3
52	3	2	3	1	1	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3
57	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
58	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2
59	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	4	4	2
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

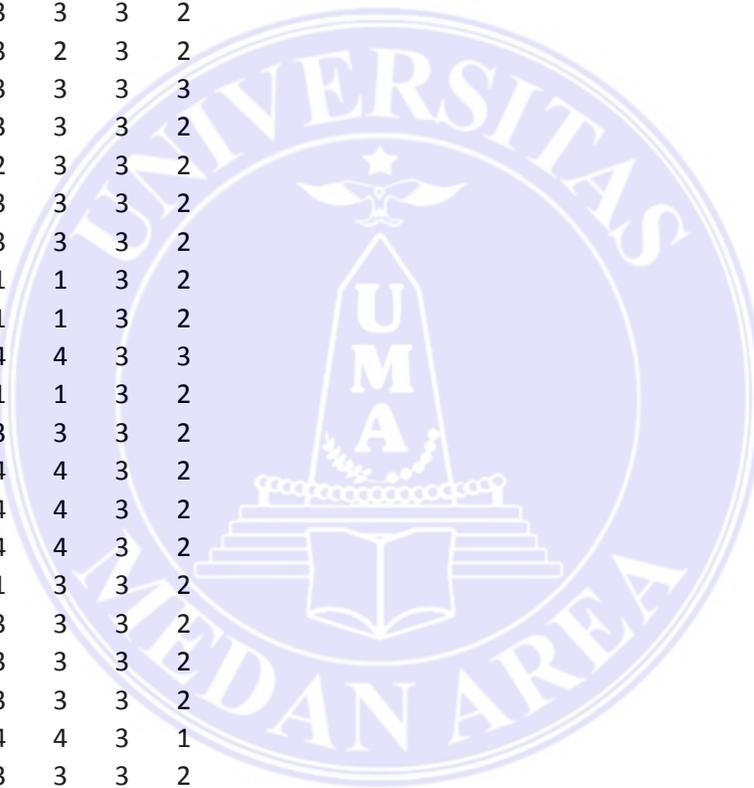


Aitem																					
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3
3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
3	4	3	3	3	3	1	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2	1	4	2	1	2	1	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	4	2	3	3
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3
4	1	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3
2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
1	2	3	3	2	2	2	4	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	4
2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
3	3	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4
2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	3	3	4	4	1	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	3	3	4	4	2	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4
4	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3
2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4

2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4
2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3
2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
1	2	3	3	2	2	2	4	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3



43	44	45	46	47	48	49	50
3	2	3	2	3	3	3	2
4	1	3	1	4	4	4	2
3	2	3	1	4	4	3	2
3	2	3	1	3	4	4	1
4	2	2	2	3	3	2	2
2	2	3	2	3	3	3	2
4	1	3	1	4	4	4	3
3	2	3	2	3	3	3	2
3	2	2	2	3	3	3	2
3	2	2	2	3	3	3	2
2	1	1	2	3	3	4	3
3	2	3	2	3	3	3	2
3	3	2	3	3	2	3	2
2	2	2	2	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	2
2	2	3	2	2	3	3	2
2	2	2	2	3	3	3	2
3	2	3	2	3	3	3	2
3	3	3	1	1	1	3	2
3	3	3	1	1	1	3	2
3	1	2	1	4	4	3	3
3	3	2	1	1	1	3	2
3	2	3	2	3	3	3	2
3	1	3	1	4	4	3	2
3	1	3	1	4	4	3	2
4	1	2	1	4	4	3	2
4	3	2	1	1	3	3	2
3	2	3	2	3	3	3	2
3	2	3	2	3	3	3	2
3	2	3	2	3	3	3	2
4	1	3	2	4	4	3	1
3	3	3	2	3	3	3	2
3	2	2	2	3	3	2	3
4	1	2	1	4	4	3	2
3	2	3	1	3	3	3	2
3	2	4	2	3	3	3	2
3	2	3	1	3	3	3	2
3	2	3	1	3	3	3	2
4	1	4	1	4	4	3	2
4	1	4	1	4	4	3	1
3	2	3	2	3	3	3	2
3	2	3	2	3	3	3	2
3	1	3	1	4	4	3	2
3	1	3	1	3	4	3	2
3	1	3	1	4	4	3	2



3	2	3	2	3	3	3	2
3	2	2	2	3	3	3	2
2	3	3	2	2	2	3	2
3	2	3	2	3	3	3	2
3	2	3	2	3	3	3	2
3	3	2	3	3	2	3	2
2	2	2	2	3	3	3	3
3	2	3	2	3	3	3	2
2	2	3	2	2	3	3	2
2	2	2	2	3	3	3	2
3	2	3	2	3	3	3	2
3	3	3	1	1	1	3	2
3	3	3	1	1	1	3	2
3	1	2	1	4	4	3	3
3	2	2	2	3	3	3	2



# VALIDITAS DAN RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

## Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_01	136.28	154.715	.358	.900
aitem_02	136.07	152.165	.479	.899
aitem_03	135.73	158.843	.083	.903
aitem_04	136.15	152.197	.489	.899
aitem_05	136.32	148.186	.654	.896
aitem_06	136.28	154.715	.358	.900
aitem_07	136.82	168.288	-.406	.913
aitem_08	136.03	154.643	.378	.900
aitem_09	136.22	152.003	.465	.899
aitem_10	136.07	152.165	.479	.899
aitem_11	136.42	156.247	.200	.903
aitem_12	136.28	152.749	.430	.900
aitem_13	136.27	152.707	.513	.899
aitem_14	135.93	157.792	.142	.903
aitem_15	136.28	149.223	.722	.896
aitem_16	136.28	152.749	.430	.900
aitem_17	136.40	151.736	.478	.899
aitem_18	135.97	154.643	.326	.901
aitem_19	136.18	154.220	.376	.900
aitem_20	136.23	147.606	.657	.896
aitem_21	136.53	150.999	.502	.899
aitem_22	136.40	151.736	.478	.899

aitem_23	136.27	152.707	.513	.899
aitem_24	136.32	150.017	.764	.896
aitem_25	136.38	152.105	.530	.899
aitem_26	136.38	150.274	.661	.897
aitem_27	136.55	149.167	.569	.898
aitem_28	136.22	153.495	.487	.899
aitem_29	136.12	150.613	.658	.897
aitem_30	136.83	155.768	.236	.902
aitem_31	136.57	150.487	.633	.897
aitem_32	136.30	154.383	.500	.899
aitem_33	136.35	159.858	-.002	.904
aitem_34	136.28	152.817	.564	.899
aitem_35	136.13	153.440	.533	.899
aitem_36	136.50	149.407	.626	.897
aitem_37	136.10	153.990	.423	.900
aitem_38	136.17	158.684	.088	.903
aitem_39	136.18	148.898	.716	.896
aitem_40	136.52	148.423	.594	.897
aitem_41	136.15	153.045	.547	.899
aitem_42	136.03	157.287	.259	.901
aitem_43	136.10	153.990	.423	.900
aitem_44	137.18	167.034	-.441	.910
aitem_45	136.38	152.105	.530	.899
aitem_46	137.47	165.202	-.382	.908
aitem_47	136.12	153.562	.282	.902
aitem_48	136.05	151.709	.386	.900
aitem_49	136.07	158.741	.156	.902
aitem_50	137.03	165.423	-.526	.907

# UJI NORMALITAS

## NPar Tests

[DataSet1]

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Lingkungan_ker ja
N		60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	26.9318	109.5667
	Std. Deviation	2.35022	12.76431
Most Extreme Differences	Absolute	.179	.113
	Positive	.179	.113
	Negative	-.115	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		1.388	.879
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053	.422

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

# UJI LINIERITAS

[DataSet1]

## Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * lingkungan_kerja	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

## Report

kinerja

lingkungan_kerja	Mean	N	Std. Deviation
81.00	26.7600	1	.
88.00	22.2600	2	.70711
90.00	26.7600	1	.
91.00	23.7600	1	.
92.00	24.7600	1	.
93.00	24.7600	1	.
94.00	24.7600	1	.
98.00	25.1975	4	3.57290
99.00	23.7600	1	.
100.00	26.3100	5	2.50250
102.00	24.7600	1	.
104.00	28.6350	2	2.65165
105.00	28.6350	4	2.16506
107.00	26.7600	1	.
110.00	30.5100	1	.
111.00	27.3433	3	2.91905
112.00	24.7600	1	.
113.00	26.0933	3	.57735
114.00	26.7220	5	.71219
115.00	25.7600	1	.
116.00	26.8671	7	1.68237
117.00	29.9267	3	1.01036
121.00	28.7600	1	.
122.00	28.7600	1	.
124.00	27.7600	2	1.41421
125.00	28.7600	2	.00000

128.00	28.7600	2	.00000
145.00	29.7600	2	.00000
Total	26.9318	60	2.35022

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	200.188	27	7.414	1.887	.043
Between Groups					
Linearity	88.233	1	88.233	22.462	.000
Deviation from Linearity	111.955	26	4.306	1.096	.399
Within Groups	125.702	32	3.928		
Total	325.889	59			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * lingkungan_kerja	.520	.271	.784	.614

## UJI KORELASI

### Correlations

[DataSet1]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
lingkungan_kerja	109.5667	12.76431	60
kinerja	26.9318	2.35022	60

**Correlations**

		lingkungan_kerja	kinerja
lingkungan_kerja	Pearson Correlation	1	.520**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
kinerja	Pearson Correlation	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

# VALIDITAS DAN RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	50

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_01	136.28	154.715	.358	.900
aitem_02	136.07	152.165	.479	.899
aitem_03	135.73	158.843	.083	.903
aitem_04	136.15	152.197	.489	.899
aitem_05	136.32	148.186	.654	.896
aitem_06	136.28	154.715	.358	.900
aitem_07	136.82	168.288	-.406	.913
aitem_08	136.03	154.643	.378	.900
aitem_09	136.22	152.003	.465	.899
aitem_10	136.07	152.165	.479	.899
aitem_11	136.42	156.247	.200	.903
aitem_12	136.28	152.749	.430	.900
aitem_13	136.27	152.707	.513	.899
aitem_14	135.93	157.792	.142	.903
aitem_15	136.28	149.223	.722	.896
aitem_16	136.28	152.749	.430	.900
aitem_17	136.40	151.736	.478	.899
aitem_18	135.97	154.643	.326	.901
aitem_19	136.18	154.220	.376	.900
aitem_20	136.23	147.606	.657	.896
aitem_21	136.53	150.999	.502	.899
aitem_22	136.40	151.736	.478	.899

aitem_23	136.27	152.707	.513	.899
aitem_24	136.32	150.017	.764	.896
aitem_25	136.38	152.105	.530	.899
aitem_26	136.38	150.274	.661	.897
aitem_27	136.55	149.167	.569	.898
aitem_28	136.22	153.495	.487	.899
aitem_29	136.12	150.613	.658	.897
aitem_30	136.83	155.768	.236	.902
aitem_31	136.57	150.487	.633	.897
aitem_32	136.30	154.383	.500	.899
aitem_33	136.35	159.858	-.002	.904
aitem_34	136.28	152.817	.564	.899
aitem_35	136.13	153.440	.533	.899
aitem_36	136.50	149.407	.626	.897
aitem_37	136.10	153.990	.423	.900
aitem_38	136.17	158.684	.088	.903
aitem_39	136.18	148.898	.716	.896
aitem_40	136.52	148.423	.594	.897
aitem_41	136.15	153.045	.547	.899
aitem_42	136.03	157.287	.259	.901
aitem_43	136.10	153.990	.423	.900
aitem_44	137.18	167.034	-.441	.910
aitem_45	136.38	152.105	.530	.899
aitem_46	137.47	165.202	-.382	.908
aitem_47	136.12	153.562	.282	.902
aitem_48	136.05	151.709	.386	.900
aitem_49	136.07	158.741	.156	.902
aitem_50	137.03	165.423	-.526	.907

# UJI NORMALITAS

## NPar Tests

[DataSet1]

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Lingkungan_ker ja
N		60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	26.9318	109.5667
	Std. Deviation	2.35022	12.76431
Most Extreme Differences	Absolute	.179	.113
	Positive	.179	.113
	Negative	-.115	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		1.388	.879
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053	.422

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

# UJI LINIERITAS

[DataSet1]

## Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * lingkungan_kerja	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

## Report

kinerja

lingkungan_kerja	Mean	N	Std. Deviation
81.00	26.7600	1	.
88.00	22.2600	2	.70711
90.00	26.7600	1	.
91.00	23.7600	1	.
92.00	24.7600	1	.
93.00	24.7600	1	.
94.00	24.7600	1	.
98.00	25.1975	4	3.57290
99.00	23.7600	1	.
100.00	26.3100	5	2.50250
102.00	24.7600	1	.
104.00	28.6350	2	2.65165
105.00	28.6350	4	2.16506
107.00	26.7600	1	.
110.00	30.5100	1	.
111.00	27.3433	3	2.91905
112.00	24.7600	1	.
113.00	26.0933	3	.57735
114.00	26.7220	5	.71219
115.00	25.7600	1	.
116.00	26.8671	7	1.68237
117.00	29.9267	3	1.01036
121.00	28.7600	1	.
122.00	28.7600	1	.
124.00	27.7600	2	1.41421
125.00	28.7600	2	.00000

128.00	28.7600	2	.00000
145.00	29.7600	2	.00000
Total	26.9318	60	2.35022

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	200.188	27	7.414	1.887	.043
Between Groups					
Linearity	88.233	1	88.233	22.462	.000
Deviation from Linearity	111.955	26	4.306	1.096	.399
Within Groups	125.702	32	3.928		
Total	325.889	59			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * lingkungan_kerja	.520	.271	.784	.614

## UJI KORELASI

### Correlations

[DataSet1]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
lingkungan_kerja	109.5667	12.76431	60
kinerja	26.9318	2.35022	60

**Correlations**

		lingkungan_kerja	kinerja
lingkungan_kerja	Pearson Correlation	1	.520**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
kinerja	Pearson Correlation	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

• Kampus I: Jl. Kolam No. 1 Medan Estate, Telp. (061)7366878, 7360168, 7364848, 7366781. Fax. (061)7366998  
Kampus II: Jl. Sei Serayu No. 70 A / Jl. Setia Budi No. 70 B Telp. (061) 8201994, Fax. (061)8226331  
Email : [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id) Website: [uma.ac.id](http://uma.ac.id)

Nomor : 648 /FPSI/01.10/IV/2017  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 28 April 2017

Yth. Kepala Sekolah SMA N 4 Medan

Di

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Muhammar Fadel  
NPM : 12.860.229  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

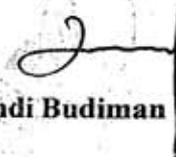
Untuk melaksanakan pengambilan data di SMAN 4 Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Guru SMAN 4 Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

  
Zuhdi Budiman S.Psi. M.Psi

Tembusan

1. Mahasiswa Ybs
2. Arsip



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PENDIDIKAN  
**SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 4 MEDAN**

Jl. Gelas No.12 Ayahanda Kode Pos 20118 Kec. Medan Petisah Kota Medan  
Telepon : 061- 4158244 Email : smanempat@gmail.com

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 4466/3443/070/2017

Kepala Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 4 Medan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **MUHAMAR FADEL**  
N P M : 12.860.229  
Fakultas/Prodi : Psikologi/Illmu Psikologi  
Judul Penelitian : "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Guru SMAN 4 Medan"

Nama tersebut adalah benar mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah selesai melaksanakan penelitian di SMA Negeri 4 Medan, sesuai Surat dari Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 648/FPSI/0110/IV/2017, tanggal 28 April 2017.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, 15 Mei 2017

**KERALA SMA NEGERI 4 MEDAN**

**Drs. RAMLY, M.Pd**

**NIP. 19611012 199003 1 007**

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORI**

#### **A. Kinerja Guru**

##### **1. Pengertian Kinerja Guru**

Menurut Mangku negara(2010) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi/kriteria tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dijelaskan bahwa Standar Kompetensi Guru dikembangkan secara utuh dari 4 kompetensi utama, yaitu: 1 kompetensi pedagogik, 2 kompetensi kepribadian, 3 kompetensi sosial, dan 4 kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

##### **a. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan karakteristik siswa dilihat dari berbagai aspek seperti moral, emosional, dan intelektual. Hal tersebut berimplikasi bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena siswa memiliki karakter, sifat, dan interest yang berbeda.

Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus mampu mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya dikelas, dan harus mampu melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilakukan. Kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu:

- a. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
- b. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- c. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- d. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- f. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- g. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
- h. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil dan penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

- i. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

#### **b. Kompetensi Kepribadian**

Pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Walaupun berat tantangan dan rintangan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya harus tetap tegar dalam melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran. Guru sebagai pendidik harus dapat mempengaruhi ke arah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat.

Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai anggota masyarakat. Penerapan disiplin yang baik dalam proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak dan kepribadian siswa yang kuat. Guru dituntut harus mampu membelajarkan siswanya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semuanya itu akan berhasil apabila guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemandirian dan integritas kepribadian seorang guru. Aspek-aspek yang diamati adalah:

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

### **c. Kompetensi Sosial**

Guru di mata masyarakat dan siswa merupakan panutan yang perlu contoh dan merupakan suritauladan dalam kehidupannya sehari-hari. Guru perlu memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Dengan dimilikinya kemampuan tersebut, otomatis hubungan sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan.

Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

- a. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status social ekonomi.

- b. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik.
- c. Tenaga kependidikan, orangtua, dan masyarakat.
- d. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia
- e. Memiliki keragaman sosial budaya.
- f. Berkomunikasi dengan komunitas profesien diri dan profesilain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

#### **d. Kompetensi Profesional**

.Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran, untuk itu guru dituntut mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru harus selalu meng-*update*, dan menguasai materi pelajaran yang disajikan.

Persiapan diri tentang materi di usahakan dengan jalan mencari informasi melalui berbagai sumber seperti membaca buku-buku terbaru, mengakses dari internet, selalu mengikuti perkembangan dan kemajuan terakhir tentang materi yang disajikan. Kompetensi atau kemampuan kepribadian yaitu kemampuan yang harus dimiliki guru berkenaan dengan aspek:

- a. Dalam menyampaikan pembelajaran, guru mempunyai peranan dan tugas sebagai sumber materi yang tidak pernah kering dalam mengelolah proses pembelajaran. Kegiatan mengajarnya harus

disambut oleh siswa sebagai suatu seni pengelolaan proses pembelajaran yang diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan kemauan belajar yang tidak pernah putus.

- b. Dalam melaksanakan proses pembelajaran, keaktifan siswa harus selalu diciptakan dan berjalan terus dengan menggunakan metode dan strategi mengajar yang tepat. Guru menciptakan suasana yang dapat mendorong siswa untuk bertanya, mengamati, mengadakan eksperimen, serta menemukan fakta dan konsep yang benar. Karena itu guru harus melakukan kegiatan pembelajaran menggunakan multimedia, sehingga terjadi suasana belajar sambil bekerja, belajar sambil mendengar, dan belajar sambil bermain, sesuai konteks materinya.
- c. Di dalam pelaksanaan proses pembelajaran, guru harus memperhatikan prinsip-prinsip didaktik metodik sebagai ilmu keguruan. Misalnya bagaimana menerapkan prinsip persepsi, perhatian, kerja kelompok, korelasi dan prinsip-prinsip lainnya.
- d. Dalam hal evaluasi, secara teori dan praktik, guru harus dapat melaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin diukurnya. Jenis tes yang digunakan untuk mengukur hasil belajar harus benar dan tepat. Diharapkan pula guru dapat menyusun butir secara benar, agar tes yang digunakan dapat memotivasi siswa belajar.

Kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran dapat diamati dari aspek-aspek:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar matapelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pelajaran yang diampu secara kreatif.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri.

Berdasarkan uraian tentang kompetensi dan peranan guru, tentu dapat diidentifikasi kinerja ideal seorang guru dalam melaksanakan peran dan tugasnya. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. (LAN, 1992).

Menurut August W. Smith, Kinerja adalah *performance is output derives from processes, human other wise*, artinya kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: *ability, capacity, held, incentive, environment* dan *validity* (Noto Atmojo, 1992).

Adapun ukuran kinerja menurut T.R.Mitchell(1989) dapat dilihat dari empat hal,yaitu:

1. *Quality of work*– kualitas hasil kerja
2. *Promptness* – ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
3. *Initiative*– prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan
4. *Capability*– kemampuan menyelesaikan pekerjaan
5. *Comunication* – kemampuan membina kerja sama dengan pihak lain.

Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan penilaian, yaitu membandingkan apa yang dicapai dengan apa yang diharapkan. Standar kinerja dapat dijadikan patokan dalam mengadakan pertanggung jawaban terhadap apa yang telah dilaksanakan.

Menurut Ivancevich (1996), patokan tersebut meliputi: 1.hasil, mengacu pada ukuran *output* utama organisasi; 2. efisiensi, mengacu pada penggunaan sumber daya langka oleh organisasi; 3. kepuasan, mengacu pada keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya; dan 4. keadaptasian, mengacu pada ukuran tanggapan organisasi terhadap perubahan.

Berkenaan dengan standar kinerja guru PietA. Sahertian dalam Kusmianto(1997) bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: 1.bekerja dengan siswa secara individual, 2. Persiapan dan perencanaan pembelajaran, 3. pendayagunaan media pembelajaran,4. melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan 5. kepemimpinan yang aktif dari guru.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Kinerja karyawan menurut Roziqin(2010), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan(2009), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi(1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sejalan dengan beberapa pendapat diatas Hariman dan Hilgert(Muhammad Zainur, 2010), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil- hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan dari kesimpulan ini kinerja guru adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada guru dan memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional.

### **1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Kinerja seseorang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi, baik faktor dari diri sendiri maupun yang datang dari luar. Mangkunegara(2006) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

#### **1.Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan guru terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan bidangnya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dengan penempatan guru yang sesuai dengan bidangnya akan dapat membantu dalam efektivitas suatu pembelajaran.

#### **2.Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Sedangkan E. Mulyasa (2005) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru antara lain:

#### **1.Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja**

2. Tingkat pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas
3. Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja sama serta menggunakan fasilitas dengan baik
4. Manajemen atau gaya kepemimpinan kepala sekolah, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga pendidikan
5. Hubungan industrial, menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja, menciptakan hubungan kerja yang lebih serasi dan dinamis dalam bekerja dan meningkatkan harkat dan martabat tenaga kependidikan sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan kinerjanya
6. Tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, ini dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya.
7. Kesehatan, akan meningkatkan semangat kerja
8. Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga pendidikan, dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerjanya
9. Lingkungan sosial dan suasana kerja yang baik, ini akan mendorong tenaga kerja kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik

10. Kualitas sarana pembelajaran, akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.
11. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan
12. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Wirawan(2009), terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut.

1. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasinya lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

3. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.

Menurut Mohammda Pabundu (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibedakan menjadi dua yaitu 1. Faktor intern, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya; 2. Faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Sejalan dengan beberapa pendapat tersebut diatas Hadari Nawawi (2006), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu 1. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti dibidangnya; 2. Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; 3. Kepribadian, berupa kondisi didalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan.

Banyak hal yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan. Wibowo (2011) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja agar perusahaan mempunyai kinerja yang baik, yaitu :

1. Pernyataan tentang maksud dan nilai

Pernyataan tentang maksud dan nilai atau *statement of purpose* mendefinisikan bagaimana organisasi diatur untuk melakukan sesuatu sehingga lebih bersifat *outcome-oriented* atau berorientasi pada manfaat daripada sekedar *mission statement* atau pernyataan tentang misi.

2. Manajemen strategis

Manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang dapat berakibat dalam formulasi dan implementasi dari strategi, yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Manajemen sumber daya manusia

Gues menyarankan praktik kinerja tinggi manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui : harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologi dalam seleksi staf, sistem formal dalam mengkomunikasikan nilai-nilai kepada staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya keterampilan dan kemampuan, menggunakan survei sikap secara reguler, penilaian formal terhadap seluruh staf paling tidak sekali dalam setahun, staf mendapatkan informasi tentang kinerja dan prospek organisasi, melakukan promosi internal bila memungkinkan, kebijakan keamanan kerja, menggunakan

elemen merit dalam pengupahan staff (dikutip dari buku amstrong dan baron 1998).

4. Pengembangan organisasi Meliputi :

- a. Konsep baru tentang orang
- b. Konsep baru tentang kekuatan
- c. Konsep baru tentang nilai-nilai

5. Konteks organisasi

Dalam hubungannya dengan organisasi, kinerja atau proses pelaksanaan kerja dan hasil kerja suatu organisasi dipengaruhi secara langsung oleh rencana dan tindakan manajerial serta struktur organisasi dan kondisi lingkungan eksternal dan internal.

6. Desain kerja

Desain kerja untuk pemegang kerja dimaksudkan untuk : (1) Memperinci konteks pekerjaan, harapan akan peran, dan hubungan dalam organisasi; (2) memenuhi persyaratan organisasi atas produktivitas, efisiensi operasional dan kualitas produk dan jasa; (3) memuaskan kebutuhan individual atas kepentingan, tantangan, dan penyelesaian suatu pekerjaan.

7. Fungsional

Terdapat tiga macam masalah fungsional yang dapat mempengaruhi manajemen kinerja, yaitu :

- a. Operasi secara global
- b. Memindahkan kewenangan
- c. Kerangka kerja

## 8. Kerjasama.

Dalam suatu organisasi berbasis tim, pencapaian kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja tim yang terdiri dari sekelompok orang dengan latar belakang budaya yang berbeda dan kompetensinya bervariasi.

Wibowo (2011) juga menjelaskan bahwa perubahan perilaku adalah mengenai perbaikan kinerja. Apabila tidak ada perubahan dalam apa yang dilakukan, maka akan memperburuk kinerja.

Sementara Simanjuntak (2011) menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

*Kompetensi individu* adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja, dimana kompetensi individu ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Kemampuan dan keterampilan kerja, diantaranya meliputi kebugaran fisik dan kesehatan jiwa, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.
2. Motivasi dan etos kerja, meliputi pandangan atas pekerjaan, sikap melakukan pekerjaan, dan sikap hidup produktif.

*Dukungan organisasi*, kinerja seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

*Dukungan manajemen*, kinerja karyawan juga bergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja,

mengkoordinasikan semua kegiatan mereka, dan menciptakan iklim kerja yang kondusif.

Banyak hal yang harus diperhatikan dalam mengelola kinerja karyawan di suatu perusahaan agar bisa berkembang secara pesat, seperti motivasi kerja dan perbaikan lingkungan. Kinerja tidak akan bisa maksimal jika dorongan dari perusahaan masih kurang, pemenuhan kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, kenyamanan dalam bekerja pun kurang, kepuasan kerja juga kurang, itu akan mengakibatkan dampak negatif bagi para karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain: sikap mental (motivasi, disiplin dan etika kerja), tingkat pendidikan, keterampilan, manajemen atau gaya kepemimpinan, hubungan industrial, tingkat penghasilan atau gaji yang memadai, kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial dan suasana kerja, kualitas sarana prasarana pembelajaran, teknologi dan kesempatan berprestasi yang diberikan, fungsional, desain kerja, kerja sama, konteks organisasi, pengembangan organisasi, manajemen strategis, serta faktor internal yang merupakan faktor bawaan lahir dari karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, dan lain-lain.

### **3. Aspek-aspek Kinerja Guru**

Gordon dalam bukunya E. Mulyasa menjelaskan aspek atau ranah yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar,

dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.

b. Pemahaman (*Understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik, agar dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif dan efisien.

c. Kemampuan (*Skill*), yaitu suatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan guru dalam memilih, dan membuat alat peraga sederhana untuk member kemudahan belajar kepada peserta didik.

d. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan upah/gaji, dan sebagainya.

f. Minat (*interest*), yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya minat untuk mempelajari atau melakukan sesuatu.

Membicarakan kinerja mengajar guru, tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor pendukung dan pemecahan masalah yang menyebabkan terhambatnya kegiatan belajar mengajar secara baik dan benar dalam rangka pencapaian tujuan yang diharapkan guru dalam mengajar. McClelland mengemukakan 6

karakteristik dari pegawai yang memiliki motif berprestasi tinggi, yaitu pertama, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi. Kedua, berani mengambil resiko. Ketiga, memiliki tujuan yang realistis. Keempat, memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya. Kelima, memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya. Keenam, memberi kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Muhibbin Syah dalam bukunya Pupuh Fathurohman, ada sepuluh kompetensi dasar yang harus dimiliki guru dalam upaya peningkatan keberhasilan belajar mengajar, yaitu:

- a. Menguasai bahan
- b. Mengelola program belajar mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media atau sumber belajar
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa untuk pendidikan dan pengajaran
- h. Mengetahui fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan
- i. Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil pendidikan guna

keperluan pengajaran.

#### **4. Dokumentasi**

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Riduwan (2013) menyatakan bahwa dokumentasi itu ditujukan untuk memperoleh data dari langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian.

Menurut Arikunto (2013) berpendapat dokumentasi digunakan untuk mencari data hal-hal atau variabel yang berupa, catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. Metode ini digunakan untuk pengambilan data kinerja guru dalam pembelajaran. Ditambah lagi dengan adanya penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yang dilakukan oleh Mahendra (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Guru Di Dalam Pembelajaran, di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru berpengaruh dengan buku dokumentasi untuk mengambil data angket kinerja dalam pembelajaran.

### **B. Lingkungan Kerja**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat

mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sihombing(2004) menyatakan bahwa:“ Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Pengertian Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996), bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Pengertian Lingkungan kerja menurut Nitisemito(1996), bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Edy (2009), tentang pengertian lingkungan kerja adalah:

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Sehingga gairah kerja para karyawan akan meningkat.

Lingkungan kerja merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hal serupa disampaikan Husein (2002), sebagai berikut:

Lingkungan kerja merupakan elemen organisasi yang mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan sosial budaya dan lingkungan fisik. Menumbuhkan semangat dan kinerja yang baik tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi. Sementara itu, lingkungan kerja menjadi faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan atau pegawai baik berupa fisik ataupun non fisik yang nantinya akan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh kuat dalam pembentukan perilaku organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja juga sebagai faktor pendorong dan pendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena di situlah tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan dari kesimpulan ini Lingkungan kerja adalah tempat dimana guru bekerja atau melakukan aktivitas setiap harinya dari faktor fisik maupun non fisik di dalam organisasi.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Setiap orang memerlukan 5(lima) kebutuhan yang telah dikemukakan oleh Maslow sebagaimana diuraikan diatas sebagai sumber lingkungan kerja dalam

rangka meningkatkan semangat kerjanya. Namun yang paling penting bagi seseorang adalah lingkungan kerjanya, dimulai dari dalam dirinya sendiri sesuai dengan pendapat Terry dalam Hasibuan(2001) bahwa Lingkungan kerja yang paling berhasil pengarahannya sendiri oleh pekerja yang bersangkutan.

Lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada didalam maupun diluar dirinya baik itu yang berupa *reward* maupun *punishment* sehingga Herberg dalam Luthans(2003) menyatakan bahwa pada manusia terdapat enam faktor pemuas.1. prestasi kerja yang diraih(*achievement*). 2. Pengakuan orang lain(*recognition*). 3. Tanggung jawab(*responsibility*).4. peluang untuk maju (*advancement*).5. kepuasan kerja itu sendiri (*the workitself*).6.Dan pengembangan karir(*the possibility of growth*). Sedangkan faktor pemeliharaan (*maintenancefactor*). Yang disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic* lingkungan kerja yang meliputi: 1. KondisiKerja; 2. Keamanan dan keselamatan kerja;3. Kondisi kerja; 4.Status;5. Prosedur perusahaan; 6. Mutu dari supervise teknis dari hubungan antara teman sejawat, atasan ,dan bawahan.Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja harus diketahui dan diperhatikan oleh seorang manajer agar lingkungan kerja tetap nyaman. Berikut faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja tersebut adalah:

### **1. Pewarnaan**

Warna merupakan salah satu bagian dari faktor lingkungan kerja. Pemberian warna pada lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap psikologi pekerja, setiap warna akan memiliki pengaruh secara psikologi. Menurut

Nitisemito (1996), psikologi warna dibagi menjadi beberapa, antara lain sebagai berikut:

1. Warna merah

Warna merah ini dapat memberikan rangsangan, memberi pengaruh panas, serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya.

2. Warna kuning

Warna kuning menyatakan getaran suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana.

3. Warna biru

Warna ini hubungannya dengan kepercayaan yang berhubungan dengan air dan langit.

4. Warna orange

Warna ini paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga dapat menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat.

5. Warna hijau

Warna hijau ini sesuai dengan warna tumbuh-tumbuhan sehingga dapat menimbulkan rasa sejuk dan segar

6. Warna violet

Warna ini melambangkan getaran tinggi dan rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.

Dari psikologi warna di atas hendaknya pihak pengelola lingkungan kerja dapat menyesuaikan pemberian warna pada lingkungan kerja organisasi dan tidak terjadi kesalahan dalam pemberiaan warna, yang berakibat menimbulkan menurunnya semangat kerja karyawan.

## **2. Cahaya**

Cahaya merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia karena dengan cahaya manusia dapat melihat apa yang ada di depan matanya. Cahaya yang dalam hal ini disebut penerangan tidak terbatas hanya pada penerangan listrik, namun juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan pekerjaan seseorang membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian. Menurut Gie (2000), bahwa “Cahaya penerangan yang cukup dan memancar dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan, dan matanya tak lekas menjadi lelah”. Oleh sebab itu dalam suatu lingkungan kerja perlu adanya penataan penerangan yang tepat. Pihak manajemen hendaknya mengatur tempat kerja agar tidak terlalu silau dengan sinar matahari dari luar, penerangan dengan lampu juga diperlukan, namun penempatannya dan penggunaannya harus disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, karena penerangan sangat berpengaruh dengan keadaan ruangan pegawai bekerja. Jadi dapat kita simpulkan bahwa penerangan dalam lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, penerangan yang kurang atau

berlebihan pada ruang kerja akan berdampak buruk baik bagi karyawan dalam bekerja.

### **3. Kebersihan**

Kebersihan lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan, karena kebersihan menyangkut dengan kesehatan seseorang, setiap perusahaan atau organisasi hendaknya menjaga kebersihan lingkungannya karena selain menyangkut kesehatan, lingkungan juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Nitisemito (1996), bahwa “Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang, rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah”. Karena dengan lingkungan kerja yang tidak bersih atau kotor, berdebu dan bau yang tidak enak akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Kebersihan yang harus dijaga di lingkungan kerja merupakan tanggung jawab bersama warga di organisasi tersebut, karena jika lingkungan kerjanya baik maka seluruh warga organisasilah yang ikut merasakan.

### **4. Udara**

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis pegawai adalah kondisi udara, karena hampir seluruh waktu kerjanya dihabiskan di dalam ruangan. Kualitas udara dalam ruangan perlu diperhatikan karena hal tersebut menyangkut masalah kesehatan orang yang ada dalam ruangan tersebut.

Udara yang segar dan bersih akan membuat pegawai menjadi sehat, nyaman dan betah dalam ruangan, salah satunya dengan pemasangan AC (*air conditional*). Beberapa faktor kualitas udara yang perlu diperhatikan menurut Sukoco (2007), sebagai berikut:

### 1. Temperatur udara

Temperatur yang ideal yang digunakan dalam ruangan adalah  $\pm 3-4$  Celcius dari udara di luar ruangan sehingga tubuh pegawai tidak terkejut ketika memasuki ruangan dengan suhu ruangan yang berbeda. Misal suhu di luar ruangan 30 C, maka suhu dalam ruangan hendaknya di buat 26 C.

### 2. Tingkat kelembababan udara

Tingkat kelembaban udara mempengaruhi temperatur udara. Penggunaan tingkat kelembaban udara hendaknya disesuaikan dengan musim pada saat itu agar kenyamanan dalam ruangan tetap terjaga.

### 3. Sirkulasi udara

Udara pada beberapa tempat kerja, terutama yang peralatannya menghasilkan panas, harus disirkulasikan untuk menghasilkan kenyamanan. Tanpa sirkulasi udara yang baik akan mengakibatkan ruangan menjadi pengap dan mengganggu kinerja pegawai.

#### 4. Kebersihan udara

Kebersihan udara merupakan hal yang penting untuk dijaga demi kesehatan orang yang menghirupnya, dengan pemasangan AC yang dipasarkan saat ini yang dapat membunuh kuman dan membersihkan udara diharap kualitas udara di dalam ruangan bisa terjaga dan dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

Udara merupakan faktor yang penting dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai. Dengan adanya kualitas udara yang baik akan membuat sehat dan nyaman dalam diri pegawai. Faktor yang perlu diperhatikan dalam menjaga kualitas udara adalah temperatur udara yang tepat, tingkat kelembaban udara yang tepat, sirkulasi udara yang baik dan kebersihan udara yang selalu terjaga.

#### 5. Musik

Musik merupakan suatu hal yang tidak bisa lepas dengan kehidupan manusia, dengan musik yang lembut dan merdu seseorang akan merasa nyaman dan tenang. Nitisemito (1996), menyatakan bahwa “Seseorang yang berbaris dengan mengikuti irama genderang akan kurang kesalahannya dan menjadi lebih tegap jalannya dibanding dengan tanpa iringan genderang”. Hal itu menunjukkan bahwa musik juga dapat membuat seseorang merasa bersemangat.

Menurut Sukoco (2007), bahwa “Musik menghasilkan beberapa keuntungan, di antaranya membantu meningkatkan kepuasan kerja dan

produktivitas pegawai dengan menghilangkan rasa bosan dan monoton dalam melakukan pekerjaan kantor”. Meskipun dapat menghilangkan rasa bosan dan monoton waktu pemutaran musik hendaknya dipertimbangkan, pemutaran musik hendaknya hanya diberikan dalam jangka waktu pendek agar pegawai sadar akan kehadirannya di kantor dan diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

## **6. Keamanan**

Rasa aman merupakan hal yang diharapkan semua orang, semua orang ingin memperoleh jaminan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga dalam menjalankan pekerjaan tidak ada rasa gelisah dan khawatir. Hal serupa disampaikan Nitisemito (1996), bahwa “Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan”. Rasa aman di sini adalah rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan barang milik pribadi karyawan. Misalnya motor, sering terjadinya tindakan pencurian mengakibatkan karyawan merasa khawatir dan takut akan keamanan motornya, sehingga mengakibatkan tidak fokus pada pekerjaannya. Maka dari itu sebaiknya pihak manajemen menempatkan pihak keamanan seperti satpam, sehingga karyawan sudah tidak merasa khawatir dengan keamanan motornya.

## **7. Kebisingan**

Semua orang tidak suka dengan kebisingan, karena dengan kebisingan akan mengurangi konsentrasi seseorang. Menurut Nitisemito (1996), bahwa

“Dengan adanya kebisingan ini konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Karena konsentrasi terganggu, pekerjaan yang dilakukan akan banyak salah atau rusak”. Maka dari itu setiap perusahaan atau organisasi hendaknya menghilangkan kebisingan tersebut dengan cara salah satunya menggunakan peredam suara atau cara lain yang dianggap lebih efektif, sehingga karyawan memperoleh ketenangan.

Dari penjelasan faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang meliputi pewarnaan, kebersihan, cahaya (penerangan), udara, musik, keamanan, dan kebisingan perlu dikelola dengan baik karena faktor-faktor tersebut jika tidak dikelola dengan baik akan dapat menurunkan semangat kerja para karyawan dalam organisasi.

### **3. Aspek Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003):

#### **1. Pelayanan Kerja**

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus

menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi di tempat kerja

## **2. Kondisi Kerja**

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya. Kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

## **3. Hubungan karyawan**

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja

### **C. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja**

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain (Grant, 2008 dalam jurnal of *Applied Psychology*) menunjukkan tingkat

dimana perilaku para karyawan berhasil didalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi (Motowidlo, 2003 dalam jurnal *Applied Psychology*). Menggunakan teori kepercayaan dan teori desain pekerjaan untuk menyatakan bahwa para karyawan akan lebih memiliki keyakinan terhadap komunikasi misi dan tindakan para manajer yang dapat dipercaya. Ini akan memungkinkan karyawan untuk melihat bagaimana pekerjaan mereka membantu pihak yang menerima manfaat serta meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya didalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerjayang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Robbins (2002), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non

fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Ditambah lagi dengan adanya penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yang dilakukan oleh Ristiana (2012) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Selain itu adapula penelitian dari Ginanjar (2013) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan dinas pendidikan.

#### D. Kerangka Pemikiran Teoritis

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



#### E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja. Dengan asumsi bahwa semakin positif lingkungan kerja guru maka kinerja juga akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja guru semakin negatif, maka kinerja akan semakin menurun.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **1. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian menurut Arikunto (2002) adalah suatu atribut atau sifat dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan akan diambil kesimpulannya.

Adapun variabel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Bebas :Lingkungan Kerja
2. Variabel Terikat: Kinerja

#### **2. Defenisi Operasional**

1. Lingkungan kerja adalah tempat dimana guru bekerja atau melakukan aktivitas setiap harinya dari faktor fisik maupun non fisik di dalam organisasi. Lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek Lingkungan Kerja (Simanjuntak dalam Ratrika, 2003) yaitu: pelayanan kerja, kondisi kerja, hubungan karyawan (guru).semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin positif lingkungan kerja, sebaliknya jika semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin negatif lingkungan kerja.

2. Kinerja guru adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada guru dan memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional..Kinerja guru dalam penelitian ini diukur berdasarkan buku

dokumentasi Kinerja dari SMAN 4 Medan yaitu : melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian, evaluasi Proses belajar, hasil belajar tingkat sekolah, hasil belajar tingkat nasional . Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin baik kinerja guru, sebaliknya jika semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin kurang baik kinerja guru.

### **3. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi Penelitian**

Menurut Arikunto (2010), suatu penelitian selalu berhadapan dengan masalah sumber data yang disebut populasi dan sampel penelitian. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Sebagai suatu populasi, kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau kelompok subjek lain. Populasi penelitian adalah keseluruhan (Universm) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan tumbuhan tumbuh-tumbuhan udara, gejala, nilai, peristiwa, dan sebagainya populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru 60 orang.

#### **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Arikunto (2010), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Dalam menentukan jumlah sampel Arikunto (2010) menjelaskan apabila subjek kurang kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan penelitian populasi (Total Sampling). Semua populasi dalam penelitian di jadikan sampel penelitian. Dalam penelitian ini, sampel penelitian adalah berjumlah 60 orang.

#### 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen metode angket. Metode pengumpulan data menggunakan angket karena angket dianggap memiliki beberapa keunggulan (Hadi, 2001). Skala Lingkungan kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang diungkap oleh (Simanjuntak dalam Ratrika, 2003) yaitu Pelayanan Kerja, Kondisi Kerja, Hubungan Karyawan (guru) sedangkan skala Kinerja disusun oleh berdasarkan aspek-aspek yang diungkap oleh (Gordon dalam E.Mulyasa, 2004) yaitu Pengetahuan, Pemahaman, Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

Kemudian skala disusun menggunakan format dari skala likert. dengan sistem penilaian skala Lingkungan Kerja untuk aitem *favorable* adalah SS=4, S=3, TS=2, dan STS=1, sedangkan pada aitem *unfavorable* diberlakukan sebaliknya yaitu SS=1, S=2, TS=3, dan STS=4. Sedangkan untuk penilaian kinerja, dalam penelitian ini menggunakan data dokumentasi yang diperoleh dari data penilaian kinerja guru SMAN 4 Medan.

#### 5. Uji Coba Instrumen Penelitian

Hakikatnya pada setiap pengukuran selalu diharapkan untuk mendapat hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sah dan reliabel atau handal (Hadi, 2000). Oleh karena itu sebelum skala diberikan kepada subjek yang sebenarnya maka sebaiknya dilakukan *tryout* terlebih dahulu. Maksud dari *tryout* ini adalah :

1. menghindari pertanyaan-pertanyaan yang kurang jelas maksudnya.
2. menghilangkan kata-kata yang menimbulkan makna ganda.
3. memperbaiki pertanyaan yang hanya menimbulkan jawaban dangkal (Hadi, 2000).

#### A. Validitas Alat Ukur

Validitas berasal dari kata *Validity* yang memiliki arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrument pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas yang rendah (Azwar, 2001).

Dalam penelitian ini, validitas alat ukur akan dipenuhi dengan validitas isi. Suatu alat ukur dikatakan sah apabila alat itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penyusunan alat ukur untuk penelitian ini, dipertimbangkan untuk menggunakan kesahihan isi (*content validity*). Kesahihan isi merupakan kelengkapan atau ketepatan pencuplikan isi instrument penelitian. Untuk mencapai hal ini, sebelumnya disusun kisi-kisi alat ukur penelitian secara rasional. Penggunaan validitas isi akan menunjukkan sejauh mana butir-butir dalam alat ukur mencakup keseluruhan kawasan ini yang hendak diukur oleh alat ukur tersebut (Azwar, 2001).

Salah satu cara yang sederhana untuk melihat apakah validitas isi telah terpenuhi adalah dengan melihat apakah butir-butir dalam skala telah ditulis sesuai dengan *blue print*-nya, yaitu telah sesuai dengan batasan kawasan ukur yang telah ditetapkan semula dan memeriksa apakah masing-masing butir telah sesuai dengan indikator perilaku yang akan diungkap. Analisis rasional ini juga dilakukan oleh pihak yang berkompeten untuk menganalisis angket tersebut. Prosedur validitas angket melalui pengujian isi angket dengan menganalisis secara rasional atau lewat *professional judgement* dikenal dengan istilah validitas isi.

#### B. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas merupakan penterjemahan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar, 2001).

### 6. Prosedur Penelitian

#### 1. Tahap Persiapan

- a. Penyusunan alat ukur dan penyusunan administrasi, setelah penyusunan alat ukur selesai kemudian diperiksa dan diperbaiki apabila ada yang tidak valid.

b. Pengurusan administrasi yang dilakukan dengan mengajukan surat izin penelitian dari Program Sarjana Universitas Medan Area.

## 2. Perencanaan Pelaksanaan

Pengambilan data dilakukan sekitar bulan April 2017. Peneliti dibantu oleh para guru SMAN 4. Pengumpulan data dilakukan secara klasikal pada masing-masing individu yang telah ditunjuk.

## 3. Tahap Pengolahan Data

Sebelum melakukan analisis data lebih lanjut peneliti melakukan beberapa hal yang berhubungan dengan data yang diperoleh di lapangan diantaranya kegiatan yang dilakukan pada tahap analisis data meliputi :

- a. Pengecekan kembali semua data yang terkumpul
- b. Pemberian skor terhadap subjek penelitian
- c. Tabulasi data hasil pensekoran hingga rapid an mudah dianalisis
- d. Pengecekan data yang telah selesai dicetak dengan data yang sudah tertera pada lembar tabulasi

Menganalisis data dengan menggunakan komputasi *SPSS Versi 20.0 for Windows*.

## 7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numeral atau angka-angka dari program SPSS.

Rancangan penelitiannya adalah korelasional yaitu untuk mendapatkan gambaran tentang korelasi antara Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja pada Guru SMAN 4 MEDAN.

Teknik analisis statistik adalah Analisa *product moment*. Sebelum melakukan analisis data, semua data yang telah diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

1. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian menyebar mengikuti prinsip kurva normal.
2. Uji linieritasvarians, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari kelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat homogen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2002). *Metodologi Penelitian*, Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto. (2010). *populasi Penelitian dan teknik pengambilan sampel*, Rineka Cipta: Yogyakarta.
- Azwar. (2001). *Methodology Research*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fathurohman, Pupuh. *Kurikulum Berbasis Kompetensi Dasar, Strategi belajar mengajar*, (Bandung: PT Refika Aditama. Ginting, Abdorrahman, 2008).
- Gie, The Liang . (2000). *Administrasi Perkantoran Modern*, Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Ginanjari, Rodi Ahmad. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*, Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hadi. (2000). *Metodologi Research*, Yogyakarta : Andi Yogyakarta.
- Khoiri, Moh. Mujib. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan Kerja Terhadap Motivasi kerja*, Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mulyasa. E, *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2004).
- Prawirsentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Ratrika, Zashya Nanda. 2016. *Lingkungan Kerja Sebagai Faktor Penentu Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bayurekhsa Makassar*, Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin: Makassar.

- Ristiana, Nunung. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru tidak tetap (GGT), (Studipada SD/MI Kabupaten Kudus)*, Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Dipenogoro.
- Robbins. (2006). *Faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Kinerja*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Saifuddin Azwar, (2001). *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Sutrisno, Hadi. *Metodologi Research Jilid III*. (Yogyakarta: Andi Offset. 2002).
- Sukoco, Munir Badri. (2007). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Surabaya: Erlangga.
- Utami. (2013). *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers: Jakarta.

## ANGKET 1(LINGKUNGAN KERJA)

### Petunjuk pengisian :

1. Isilah terlebih dahulu identitas Anda pada bagian identitas yang disediakan.
2. Bacalah pernyataan dengan seksama sebelum Anda mengisi jawaban.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda. Pilihlah yang tersedia : Sangat Setuju(SS), Setuju(S), Tidak Setuju(TS), Sangat Tidak Setuju(STS).
4. Berilah tanda ( $\surd$ ) pada salah satu pilihan jawaban Anda pilih. Apabila Anda ingi memperbaiki jawaban berilah tanda ( $\Rightarrow$ ) pada jawaban yang ingin di perbaiki, kemudian pililah jawaban Anda yan baru.

Contoh :

SS	S	TS	STS
	$\surd$	$\Rightarrow$	

5. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar dalam skala ini.
6. Isilah (berilah tanda) pada semua pernyataan.

### Identitas :

Nama / Inisial :  
Usia :  
Jenis Kelamin :  
Tingkat Pendidikan :  
Masa Kerja :

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Dalam pembiayaan pelayanan saya cukup memuaskan				
2	Penggunaan atribut sebagai guru merupakan formalitas di sekolah				

3	Saya mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan				
4	Saya senang dengan kurikulum pembelajaran sekarang sangat membantu perkembangan siswa dan siswi				
5	Kualitas cahaya ruangan yang di pakai di ruangan saya sangat terang				
6	Dalam pembiayaan pelayanan saya tidak memuaskan				
7	Penggunaan atribut sebagai guru bukan formalitas di sekolah				
8	Saya tidak dapat membantu guru yang mengalami kesulitan melaksanakan pekerjaan				
9	Saya kecewa dengan kurikulum pembelajaran sekarang sangat tidak membantu perkembangan siswa dan siswi				
10	Kualitas cahaya ruangan yang di pakai di ruangan saya gelap				
11	Biaya pelayanan yang saya dapatkan tiap bulan mensejahterahkan saya				
12	Teknik penggunaan metode pembelajaran mempengaruhi aktivitas saya				
13	Saya berusaha hadir di tempat kerja dengan tepat waktu				
14	Cara mengajar saya mempengaruhi kualitas pelayanan sekolah				
15	Penerangan yang di gunakan cukup terang untuk belajar mengajar				

16	Biaya pelayanan yang saya dapatkan tiap bulan tidak mensejahterahkan saya				
17	Teknik penggunaan metode pembelajaran tidak mempengaruhi aktivitas saya				
18	Saya tidak selalu hadir di tempat kerja saya dengan tepat waktu				
19	Kualitas pelayanan sekolah tidak ada hubungannya dengan cara saya mengajar				
20	Penerangan yang digunakan tidak terang untuk digunakan dalam proses belajar mengajar				
21	Suhu udara ditempat saya belajar mengajar di kelas membuat saya menjadi nyaman				
22	Suara dari luar kelas tidak berisik				
23	Pewarnaan di ruangan yang saya pakai cukup nyaman				
24	Ruangan yang saya pakai sebagai kelas cukup nyaman				
25	Siswa/siswi saya selalu membuang sampah pada tempatnya				
26	Suhu udara di tempat saya belajar mengajar di kelas membuat saya menjadi tidak nyaman				
27	Saya kecewa suara dari luar kelas berisik				
28	Pewarnaan di ruangan yang saya pakai tidak membuat saya nyaman				

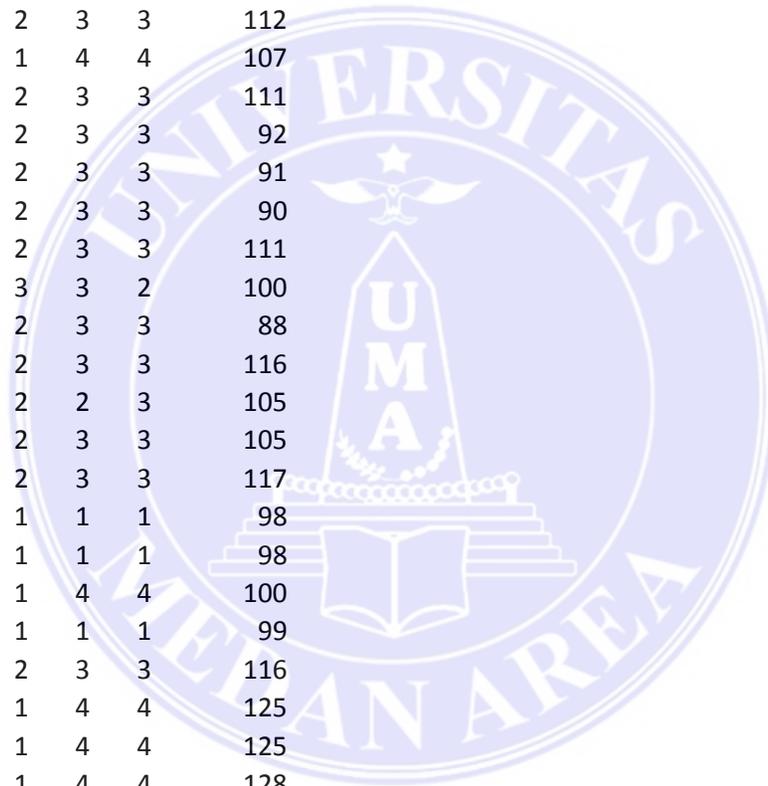
29	Ruangan yang saya pakai sebagai kelas tidak nyaman				
30	Saya kecewa siswa/siswi saya suka membuang sampah sembarangan				
31	Suhu udara di dalam kelas cukup sejuk				
32	Di dalam kelas saya tidak berisik				
33	Warna yang dipakai sangat cocok pada kelas				
34	Meja dan kursi siswa/siswi saya terata rapi				
35	Siswa/siswi saya selalu memberishkan ruang kelas				
36	Suhu udara didalam kelas tidak sejuk membuat saya kecewa				
37	Di dalam kelas saya sangt berisik				
38	Warna yang di pakai tidak cocok pada kelas				
39	Meja dan kursi siswa/siswi saya berantakan				
40	Saya kecewa siswa/siswi saya tidak membersihkan kelas				
41	Saya merasa nyaman berkerja di lingkungan sekolah				

42	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis				
43	Saya tidak merasa nyaman bekerja di lingkungan sekolah				
44	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat tidak harmonis				
45	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya				
46	Saya dengan karyawan lain saling menghormati				
47	Saya tidak mampu bekerja dengan rekan kerja saya				
48	Saya dengan karyawan lain tidak saling menghargai				
49	Saya berusaha untuk mengembangkan metode pengajaran yang sesuai dengan kelas yang di hadapi				
50	Pengajaran yang sesuai dengan kelas yang di hadapi				

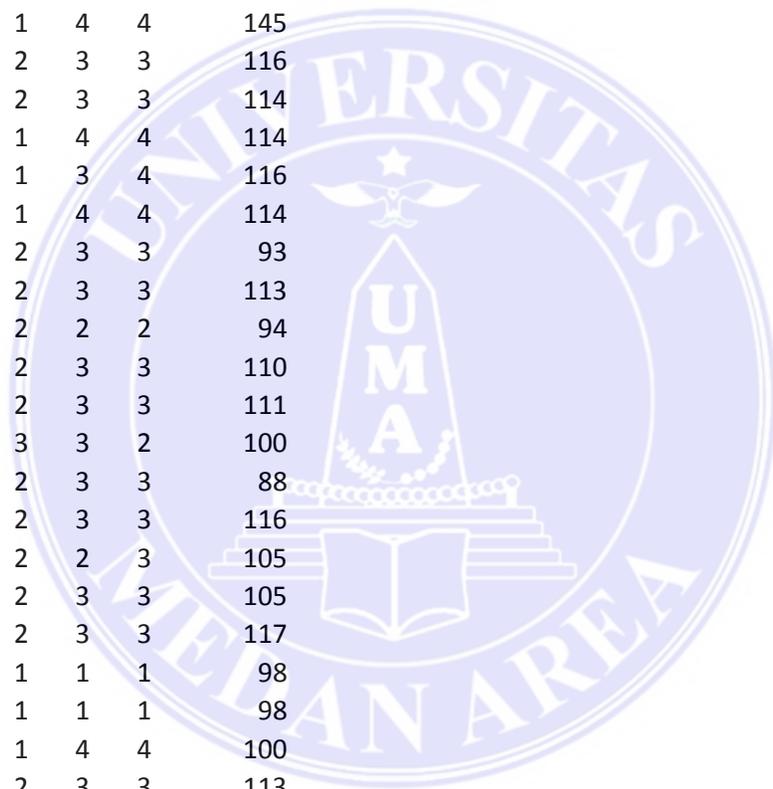
Subjek	Aitem																																	
	1	2	4	5	6	8	9	10	12	13	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	31	32	34						
1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3						
2	2	4	3	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	3						
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3						
4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3						
5	2	4	3	1	2	4	4	4	4	3	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1					
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3						
7	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3						
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3						
9	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
10	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
11	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	4	3	2	4	1	3	3	1	3	1	3	3	3	2	1						
12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3						
13	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3					
14	3	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2						
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
16	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3						
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2						
18	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
19	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3						
20	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3						
21	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	1	2	3	3	2	2	2	4	4	2	3	2						
22	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3						
23	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3						
24	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
25	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
26	2	4	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3						
27	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3						
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3						
31	3	3	2	4	3	3	3	3	3	1	3	4	1	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4						
32	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3						

33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3		
34	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3		
35	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3			
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3			
38	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3			
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3		
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3		
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
42	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	2	3	4	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3		
43	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3		
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3		
45	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3		
46	3	1	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3		
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
48	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	
49	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
50	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
51	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
52	3	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
54	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3		
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2
56	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
57	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	
58	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3		
59	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	4	2	1	2	3	3	2	2	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2		
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

35	36	37	39	40	41	43	45	46	47	48	Total
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	104
3	2	4	4	4	3	4	3	1	4	4	117
3	2	3	2	2	3	3	3	1	4	4	104
4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	124
2	1	4	1	2	1	4	2	2	3	3	81
3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	112
3	2	4	4	2	3	4	3	1	4	4	107
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	111
3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	92
3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	91
2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	90
3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	111
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	100
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	88
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	116
3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	105
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	105
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	117
3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	98
3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	98
2	3	3	3	1	3	3	2	1	4	4	100
3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	99
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	116
4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	125
4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	125
4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	4	128
4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	1	121
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	115
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	116
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	116
3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	124
3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	102

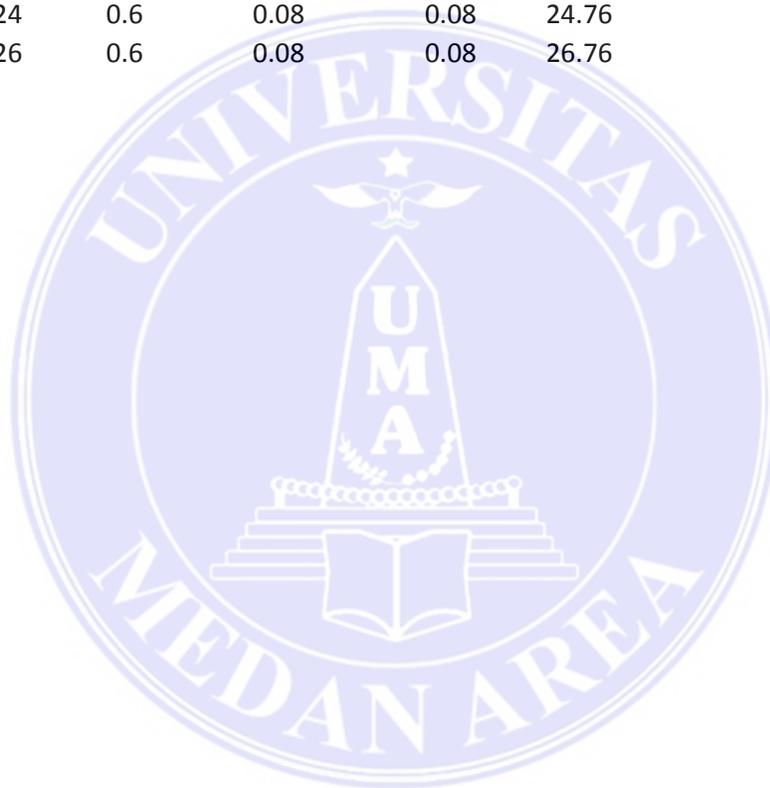


3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	100
4	4	4	4	4	3	4	2	1	4	4	128
3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	114
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	122
3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	113
3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	114
3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	145
3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	145
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	116
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	114
3	2	3	3	2	3	3	3	1	4	4	114
3	2	3	3	2	4	3	3	1	3	4	116
3	2	3	3	2	3	3	3	1	4	4	114
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	93
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	113
3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	94
2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	110
3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	111
3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	100
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	88
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	116
3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	105
3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	105
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	117
3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	98
3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	98
2	3	3	3	1	3	3	2	1	4	4	100
3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	113



Subjek	Melaksanakan	Evaluasi	PU Sekolah	PU Nasional	Total
1	26	0.6	0.08	0.08	26.76
2	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
3	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
4	26	0.6	0.08	0.08	26.76
5	26	0.6	0.08	0.08	26.76
6	24	0.6	0.08	0.08	24.76
7	26	0.6	0.08	0.08	26.76
8	24	0.6	0.08	0.08	24.76
9	24	0.6	0.08	0.08	24.76
10	23	0.6	0.08	0.08	23.76
11	26	0.6	0.08	0.08	26.76
12	26	0.6	0.08	0.08	26.76
13	26	0.6	0.08	0.08	26.76
14	21	0.6	0.08	0.08	21.76
15	26	0.6	0.08	0.08	26.76
16	26	0.6	0.08	0.08	26.76
17	26	0.6	0.08	0.08	26.76
18	28	0.6	0.08	0.08	28.76
19	23	0.6	0.08	0.08	23.76
20	23	0.6	0.08	0.08	23.76
21	24	0.6	0.08	0.08	24.76
22	23	0.6	0.08	0.08	23.76
23	26	0.6	0.08	0.08	26.76
24	28	0.6	0.08	0.08	28.76
25	28	0.6	0.08	0.08	28.76
26	28	0.6	0.08	0.08	28.76
27	28	0.6	0.08	0.08	28.76
28	25	0.6	0.08	0.08	25.76
29	25	0.6	0.08	0.08	25.76
30	25	0.6	0.08	0.08	25.76
31	28	0.6	0.08	0.08	28.76
32	24	0.6	0.08	0.08	24.76
33	24	0.6	0.08	0.08	24.76
34	28	0.6	0.08	0.08	28.76
35	26	0.6	0.08	0.08	26.76
36	28	0.6	0.08	0.08	28.76
37	25	0.6	0.08	0.08	25.76
38	26	0.6	0.08	0.08	26.76
39	29	0.6	0.08	0.08	29.76
40	29	0.6	0.08	0.08	29.76
41	25	0.6	0.08	0.08	25.76
42	25	0.6	0.08	0.08	25.76
43	26	0.41	0.08	0.08	26.57
44	26	0.6	0.08	0.08	26.76
45	27	0.6	0.08	0.08	27.76

46	24	0.6	0.08	0.08	24.76
47	25	0.6	0.08	0.08	25.76
48	24	0.6	0.08	0.08	24.76
49	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
50	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
51	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
52	22	0.6	0.08	0.08	22.76
53	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
54	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
55	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
56	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
57	29.75	0.6	0.08	0.08	30.51
58	22	0.6	0.08	0.08	22.76
59	24	0.6	0.08	0.08	24.76
60	26	0.6	0.08	0.08	26.76



# VALIDITAS DAN RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

## Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_01	136.28	154.715	.358	.900
aitem_02	136.07	152.165	.479	.899
aitem_03	135.73	158.843	.083	.903
aitem_04	136.15	152.197	.489	.899
aitem_05	136.32	148.186	.654	.896
aitem_06	136.28	154.715	.358	.900
aitem_07	136.82	168.288	-.406	.913
aitem_08	136.03	154.643	.378	.900
aitem_09	136.22	152.003	.465	.899
aitem_10	136.07	152.165	.479	.899
aitem_11	136.42	156.247	.200	.903
aitem_12	136.28	152.749	.430	.900
aitem_13	136.27	152.707	.513	.899
aitem_14	135.93	157.792	.142	.903
aitem_15	136.28	149.223	.722	.896
aitem_16	136.28	152.749	.430	.900
aitem_17	136.40	151.736	.478	.899
aitem_18	135.97	154.643	.326	.901
aitem_19	136.18	154.220	.376	.900
aitem_20	136.23	147.606	.657	.896
aitem_21	136.53	150.999	.502	.899
aitem_22	136.40	151.736	.478	.899

aitem_23	136.27	152.707	.513	.899
aitem_24	136.32	150.017	.764	.896
aitem_25	136.38	152.105	.530	.899
aitem_26	136.38	150.274	.661	.897
aitem_27	136.55	149.167	.569	.898
aitem_28	136.22	153.495	.487	.899
aitem_29	136.12	150.613	.658	.897
aitem_30	136.83	155.768	.236	.902
aitem_31	136.57	150.487	.633	.897
aitem_32	136.30	154.383	.500	.899
aitem_33	136.35	159.858	-.002	.904
aitem_34	136.28	152.817	.564	.899
aitem_35	136.13	153.440	.533	.899
aitem_36	136.50	149.407	.626	.897
aitem_37	136.10	153.990	.423	.900
aitem_38	136.17	158.684	.088	.903
aitem_39	136.18	148.898	.716	.896
aitem_40	136.52	148.423	.594	.897
aitem_41	136.15	153.045	.547	.899
aitem_42	136.03	157.287	.259	.901
aitem_43	136.10	153.990	.423	.900
aitem_44	137.18	167.034	-.441	.910
aitem_45	136.38	152.105	.530	.899
aitem_46	137.47	165.202	-.382	.908
aitem_47	136.12	153.562	.282	.902
aitem_48	136.05	151.709	.386	.900
aitem_49	136.07	158.741	.156	.902
aitem_50	137.03	165.423	-.526	.907

# UJI NORMALITAS

## NPar Tests

[DataSet1]

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Lingkungan_ker ja
N		60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	26.9318	109.5667
	Std. Deviation	2.35022	12.76431
Most Extreme Differences	Absolute	.179	.113
	Positive	.179	.113
	Negative	-.115	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		1.388	.879
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053	.422

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

# UJI LINIERITAS

[DataSet1]

## Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * lingkungan_kerja	60	100.0%	0	0.0%	60	100.0%

## Report

kinerja

lingkungan_kerja	Mean	N	Std. Deviation
81.00	26.7600	1	.
88.00	22.2600	2	.70711
90.00	26.7600	1	.
91.00	23.7600	1	.
92.00	24.7600	1	.
93.00	24.7600	1	.
94.00	24.7600	1	.
98.00	25.1975	4	3.57290
99.00	23.7600	1	.
100.00	26.3100	5	2.50250
102.00	24.7600	1	.
104.00	28.6350	2	2.65165
105.00	28.6350	4	2.16506
107.00	26.7600	1	.
110.00	30.5100	1	.
111.00	27.3433	3	2.91905
112.00	24.7600	1	.
113.00	26.0933	3	.57735
114.00	26.7220	5	.71219
115.00	25.7600	1	.
116.00	26.8671	7	1.68237
117.00	29.9267	3	1.01036
121.00	28.7600	1	.
122.00	28.7600	1	.
124.00	27.7600	2	1.41421
125.00	28.7600	2	.00000

128.00	28.7600	2	.00000
145.00	29.7600	2	.00000
Total	26.9318	60	2.35022

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	200.188	27	7.414	1.887	.043
Between Groups					
Linearity	88.233	1	88.233	22.462	.000
Deviation from Linearity	111.955	26	4.306	1.096	.399
Within Groups	125.702	32	3.928		
Total	325.889	59			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * lingkungan_kerja	.520	.271	.784	.614

## UJI KORELASI

### Correlations

[DataSet1]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
lingkungan_kerja	109.5667	12.76431	60
kinerja	26.9318	2.35022	60

**Correlations**

		lingkungan_kerja	kinerja
lingkungan_kerja	Pearson Correlation	1	.520**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
kinerja	Pearson Correlation	.520**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

• Kampus I: Jl. Kolam No. 1 Medan Estate, Telp. (061)7366878, 7360168, 7364848, 7366781. Fax. (061)7366998  
Kampus II: Jl. Sei Serayu No. 70 A / Jl. Setia Budi No. 70 B Telp. (061) 8201994, Fax. (061)8226331  
Email : [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id) Website: [uma.ac.id](http://uma.ac.id)

Nomor : 648 /FPSI/01.10/IV/2017  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

Medan, 28 April 2017

Yth. Kepala Sekolah SMA N 4 Medan

Di

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Muhammar Fadel  
NPM : 12.860.229  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

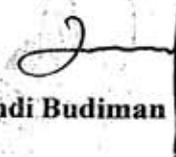
Untuk melaksanakan pengambilan data di SMAN 4 Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Guru SMAN 4 Medan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

  
Zuhdi Budiman S.Psi. M.Psi

Tembusan

1. Mahasiswa Ybs
2. Arsip



PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PENDIDIKAN  
**SEKOLAH MENENGAH ATAS (SMA) NEGERI 4 MEDAN**

Jl. Gelas No.12 Ayahanda Kode Pos 20118 Kec. Medan Petisah Kota Medan  
Telepon : 061- 4158244 Email : smanempat@gmail.com

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 4466/3443/070/2017

Kepala Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 4 Medan Kota Medan Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **MUHAMAR FADEL**  
N P M : 12.860.229  
Fakultas/Prodi : Psikologi/Illmu Psikologi  
Judul Penelitian : "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Guru SMAN 4 Medan"

Nama tersebut adalah benar mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah selesai melaksanakan penelitian di SMA Negeri 4 Medan, sesuai Surat dari Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 648/FPSI/0110/IV/2017, tanggal 28 April 2017.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.



Medan, 15 Mei 2017

**KERALA SMA NEGERI 4 MEDAN**

**Drs. RAMLY, M.Pd**

**NIP. 19611012 199003 1 007**