

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN SMPN 1 ENOK KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

AGUS MAULANA

agusmaulanamgt@gmail.com

.ABSTRACT

The purpose of this research is to determine whether the work environment has an effect on the performance of Educators and education personnel SMPN 1 Enok Indragiri Hilir. Data analysis using simple linear regression equation. Based on Test F that has been done, the value of F Calculated obtained is 504.946. The value of R Square obtained is 0.947. So big influence given by work environment to educator performance and education staff SMPN 1 Enok Indragiri Hilir regency that is equal to 0,947 or 94,7%. The value of 94.7% is very high and significant, but there are still other factors influencing the performance of educators and education personnel SMPN 1 Enok Indragiri Hilir regency outside the work environment that is 5.3% and not discussed other factors in this study. The equation of simple linear regression line obtained is $Y = 7,600 + 0,542X$

Keywords: Work Environment and Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir. Analisis data menggunakan persamaan regresi linier sederhana. Berdasarkan Uji F yang telah dilakukan, nilai F Hitung yang diperoleh adalah 504,946. Nilai R Square yang diperoleh yaitu sebesar 0,947. Jadi besar pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebesar 0,947 atau 94,7%. Nilai 94,7% sangatlah tinggi dan signifikan, tetapi masih ada pengaruh faktor lain yang mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir diluar faktor lingkungan kerja yaitu sebesar 5,3% dan tidak dibahas faktor lain tersebut dalam penelitian ini. Persamaan garis regresi linier sederhana yang diperoleh yaitu $Y = 7,600 + 0,542X$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Kinerja.

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Banyak sekarang bermunculan lembaga organisasi dilingkungan kerja, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, Organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu

hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai.

Menurut Gary Dessler (2003:5) mengemukakan bahwa : "Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi

penghargaan, dan penilaian". Kinerja pegawai secara umum menyangkut hasil terhadap suatu pekerjaan. Seseorang yang kinerjanya bagus dengan pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaan. Selain itu didalam suatu pekerjaan ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan dan lingkungan kerja dari pegawainya. Lingkungan Kinerja adalah segala sesuatu di dalam organisasi yang akan mempengaruhi organisasi tersebut. Lingkungan Kinerja berasal dari dalam organisasi dan dimensinya langsung mempengaruhi kerja seorang manajer. Termasuk ke dalam dimensi ini budaya organisasi, teknologi produksi, struktur organisasi, dan fasilitas fisik.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini. Adapun pengertian kinerja, Yang dikemukakan oleh Dharma (2002 : 105) dalam bukunya "Manajemen Prestasi " Yaitu sebagai berikut : " Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, Kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor

Dalam mencapai kinerja atau prestasi tim tersebut, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusianya, sebab walaupun perencanaan telah disusun rapi dan baik, apabila karyawan atau personel yang tercermin melaksanakan pekerjaannya dalam struktur organisasi tertentu tidak

bersemangat atau bergairah, maka perencanaan itu akan sia-sia. Oleh karena itu beberapa organisasi/ perusahaan menganggap masalah pembinaan atau pengembangan karyawan itu sangat penting sehingga mereka mendirikan pusat-pusat pelatihan atau pengembangan.

SMPN 1 Enok merupakan salah satu bagian yang ada di dunia pendidikan yang tentunya tidak terlepas dari kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lingkungan sekolah tersebut. Keadaan alam yang cukup sunyi dan jalan yang terbatas lebarnya menyebabkan banyak hal yang berkaitan dengan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMPN 1 Enok. Berbagai masalah yang menghambat proses pendidikan di suatu daerah masih sering muncul. Sarana dan prasarana menjadi salah satu hambatan utama yang merintang berjalannya suatu proses pendidikan di SMPN 1 Enok. Sarana dan prasarana ini meliputi gedung sekolah beserta isinya, serta peralatan-peralatan sekolah yang menunjang proses belajar mengajar di suatu sekolah, atau lembaga tempat belajar. Sering kita lihat pembangunan gedung-gedung sekolah megah diperkotaan dengan fasilitas yang memadai untuk kegiatan belajar mengajar.

Kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi pegawai, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Yang harus diusahakan untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah menjamin agar para pegawai dapat bekerja dan melaksanakan tugasnya dalam keadaan yang memenuhi persyaratan, sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan. Pegawai membutuhkan lingkungan kerja

yang dapat memberikan kepuasan psikologi (Ignatius, 2003, 301).

Menurut Handoko (2008 : 132) bahwa kinerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, sedangkan menurut Mangkunegara (2005 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMPN 1 EnoK Kabupaten Indragiri Hilir".

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan dihubungkan dengan landasan teori yang ada, Maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : "Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 EnoK Kabupaten Indragiri Hilir".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 EnoK Kabupaten Indragiri Hilir.

B. TELAAH PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan ditempat kerja dapat menyangkut hubungan kerja antar rekan kerja atau kondisi fisik lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik mampu mendukung efektivitas pekerjaan pegawai secara sosial akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan Kinerja merupakan salah satu faktor dari fungsi manajemen sumber daya

manusia, Tepatnya fungsi perencanaan. Fungsi perencanaan berhubungan langsung dengan anggota yang bekerja pada lingkungan organisasi. Dengan demikian lingkungan Kinerja dalam suatu organisasi agar berpengaruh kepada semua kegiatan organisasi. Disini lingkungan Kinerja yaitu berasal dari dalam organisasi atau lingkungan kerja yang berasal dari dalam organisasi.

Menurut Warsanto Ignatius, (2005:301) Kondisi lingkungan Kinerja yang berbeda pada setiap organisasi dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda pula bagi karyawan, sehingga prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya juga berbeda. Yang harus diusahakan untuk memperbaiki metode kerja dalam suatu organisasi atau tempat kerja yang lain adalah agar menjamin para karyawan dapat kerja dan melaksanakan tugasnya dalam memenuhi persyaratan, Sehingga mereka dapat melakukan tugasnya tanpa mengalami hambatan. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologi.

Lingkungan kerja yang buruk dipandangan oleh banyak ahli sebagai hal yang tidak ekonomis, Karena merupakan penyebab utama pemborosan waktu dan hal-hal lainnya yang mengakibatkan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan akan menurun. Setiap orang, Baik secara individu maupun kelompok memberikan reaksi dengan sensitifitas atau kepekaan yang cukup tinggi terhadap iklim psikologis, Misalnya cahaya lampu yang kurang terang, Kamar yang pengap, Kursi yang kurang enak diduduki, Hal ini secara drastis dapat meruntuhkan moral kerja atau mengurangi efektivitas dan efisiensi kerja para karyawan.

Lingkungan Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, Yaitu :

a. Sumber daya manusia

- b. Uang
- c. Manajemen
- d. Infrastruktur
- e. Sistem informasi

Selain itu lingkungan kerja yang memuaskan para karyawan akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, Hal ini terjadi karena adanya lingkungan yang baik kan membuat prestasi kerja karyawan tersebut meningkat, Sehingga ia dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Menurut Salusu (1996 : 319) Yang dikutip oleh Setiawan salam (2001 : 38) Mengemukakan bahwa definisi lingkungan :

"Lingkungan meliputi kondisi, Situasi, Keadaan, Peristiwa dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi serta mempengaruhi perkembangan organisasi "Definisi diatas menjelaskan bahwa lingkungan disekitar organisasi dapat menentukan tingkat keberhasilan dari kesemua rangkaian kegiatan yang organisasi lakukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh faktor lingkungan, Baik Kinerja maupun eksternal. Namun dalam pernyataan nya sikap dan perilaku pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja Kinerja, Karena lingkungan kerja Kinerja berada disekitar pegawai dalam menjalankan tugas. Seperti yang dikemukakan oleh Agus Ahyani (2001: 133) Bahwa " Lingkungan kerja Kinerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat pekerjaan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan ".

Dari definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan adalah faktor-faktor yang berada diluar atau didalam organisasi yang berupa suatu kondisi, Situasi, Keadaan, Peristiwa dan pengaruh-pengaruh yang

mengelilingi serta mempengaruhi perkembangan organisasi yang dapat menimbulkan suatu peluang atau ancaman.

Sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh faktor lingkungan, Baik Kinerja maupun eksternal. Namun, Dalam kenyataannya sikap dan perilaku pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh lingkungan Kinerja, Karena lingkungan Kinerja berada disekitar pegawai dalam menjalankan tugas.

Sedarmayanti (2001 : 21) Menjelaskan pengertian lingkungan Kinerja dalam bukunya yang berjudul " Tata kerja Dan produktivitas kerja " Bahwa " Lingkungan Kinerja adalah Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti : Pusat kerja, Kursi, Meja dan sebagainya), Serta lingkungan perantara yang disebut juga lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia (Seperti : Temperatur, Kelembapan, Sirkulasi udara, Pencahayaan, Kebisingan, Getaran mekanis, Bau tidak sedap, Warna dan lain-lain) ".

Kinerja

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*Individual performance*) Dengan kinerja organisasi (*Organisasional performance*) Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, Dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan

kerja dari pegawainya. Terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini. Adapun pengertian kinerja, Yang dikemukakan oleh Dharma (2002 : 105) dalam bukunya "Manajemen Prestasi " Yaitu sebagai berikut : "Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, Kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor "

Sedangkan pengertian kinerja pegawai menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong (2007 : 175) dalam bukunya " Teori Administrasi Publik menyatakan bahwakinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi ".

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, Dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, Hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut Kualitas, Kuantitas, Dan Ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, Tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2005 : 67) adalah : "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan Tanggungjawab yang diberikan kepadanya

Sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2009:94) kinerja disebut dengan prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Prestasi kerja merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakana oleh seseorang, baik

sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi bisnis maupun social pada periode tertentu, yang hasilnya dapat dinikmati sendiri mampu oleh kelompoknya atau organisasi. Untuk meningkatkan prestasi kerja perlu adanya manajemen kinerja bagi suatu organisasi.

Simamora (2005:372) menyatakan dalam definisi manajemen kinerja (prestasi kerja) dapat diperoleh batasan dan pengertian tentang manajemen kinerja yang berbeda-beda. Namun demikian perbedaan tersebut tidak jauh berbeda satu sama lainnya, atau tidak dikatakan saling melengkapi. Berdasarkan definisinya, manajemen kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses atau seperangkat proses untuk menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu harus dicapai, serta bagaimana mengatur orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu unsur terpenting di dalam manajemen kinerja. Pernyataan ini mencerminkan bahwa manajemen kinerja suatu organisasi akan berjalan baik bila organisasi tersebut memiliki sistem penilaian atau evaluasi prestasi kerja yang baik. Dengan demikian, maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan hal yang penting. Kinerja karyawan erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu diterapkan standar kerja atau *standard performancenya*.

L.R Sayle dan Strauss dalam Sedarmayanti (2005:50) menyatakan standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan

pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang.

Kemudian Desler (2005:2) menyatakan beberapa alasan mengapa organisasi perlu menilai prestasi kerja, *pertama*, penilaian prestasi kerja memberikan informasi tentang dilakukannya promosi dan penetapan gaji. *Kedua*, penilaian memberikan suatu peluang bagi pimpinan dan bawahan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan. *Ketiga*, penilaian berperan terhadap proses perencanaan karir yang baik untuk meninjau perencanaan karir yang terdapat di dalam organisasi, karena penilaian ini memberikan suatu peluang yang baik untuk meninjau perencanaan karir seseorang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperhatikan.

Dalam mencapai kinerja atau prestasi tim tersebut, unsure yang paling dominan adalah sumber daya manusianya, sebab walaupun perencanaan telah disusun rapi dan baik, apabila karyawan atau personel yang tercermin melaksanakan pekerjaannya dalam struktur organisasi tertentu tidak bersemangat atau bergairah, maka perencanaan itu akan sia-sia. Oleh karena itu beberapa organisasi/perusahaan menganggap masalah pembinaan atau pengembangan karyawan itu sangat penting sehingga mereka mendirikan pusat-pusat pelatihan atau pengembangan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan bahwa pada kinerja seseorang yang perlu diperhatikan adalah adanya suatu kegiatan yang telah dilaksanakan. Agar hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai sesuai dengan mutu yang diinginkan oleh setiap organisasi.

Dari berbagai uraian tentang kinerja pegawai yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab

masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang ditemukan diatas pada permasalahan yang ada, maka penulis membuat suatu hipotesa, yaitu : Diduga lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMPN 1 EnoK Kabupaten Indragiri Hilir.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yakni variabel independen dan variabel dependen yaitu :

1. Variabel independen dalam penelitian adalah Lingkungan Kerja (X)
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pendidik (Y)

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMPN 1 EnoK yang beralamat di Jl Pendidikan EnoK Kabupaten Indragiri Hilir dan waktu penelitian diadakan pada Bulan November 2016 sampai dengan Bulan Januari 2017.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

- Data Kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan (Hasan, 2010:20).
- Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan (Hasan, 2010:20)

Sumber Data

- Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya (Hasan, 2010:19).

- Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Hasan, 2010:19).

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMPN 1 Enok yang berjumlah 30 orang.

Sampel

Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2008:122) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

Metode Pengambilan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan di dalam penelitian digunakan teknik sebagai berikut :

- a. Wawancara (*Interview*), yakni melakukan Tanya jawab secara langsung
- b. Daftar pertanyaan (*Quesstioner*), yakni membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu, untuk selanjutnya diajukan kepada responden penelitian.
- c. Riset kepustakaan (*Library Research*), yakni melakukan penelitian kepustakaan untuk mencari konsep teori yang terkait dengan objek yang dibahas.

Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan bagian dari statistik mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistik diskriptif hanya berhubungan dengan hal

menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan atau fenomena. Didasarkan pada ruang lingkup bahasannya statistik deskriptif mencakup ukuran nilai pusat (rata-rata, median, modus, kuartil, dan sebagainya); ukuran dispersi (jangkauan, simpangan, rata-rata, variansi, simpangan baku, dan sebagainya) dan ukuran lainnya. Hal ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran keseluruhan dari sampel yang berhasil dikumpulkan dan memenuhi syarat untuk dijadikan sampel penelitian.

2. Uji Kualitas Data

Kualitas data yang di hasilkan dari penggunaan instrumen penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validitas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen. Terdapat dua prosedur yang dilakukan dalam penelitian ini untuk uji kualitas data, yaitu: uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2007:267). Validitas dapat diketahui dari hasil pemikiran dan dari hasil pengalaman. Hal yang pertama akan diperoleh validitas logis dan hal kedua diperoleh validitas empiris. Dua hal inilah yang dijadikan dasar pengelompokan validitas tes (Arikunto, 2005:57).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur suatu konstruk yang sama atau stabilitas kuesioner

jika digunakan dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:41). Reliabilitas berkaitan dengan ketepatan prosedur pengukuran dan konsisten. Data yang tidak reliabel, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menimbulkan kesimpulan yang bias. Pengujian reabilitas menggunakan koefisien *cronbach alpha*. Jika nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut handal atau reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan agar nilai parameter model penduga yang digunakan dinyatakan valid. Uji penyimpangan asumsi klasik menurut Ghozali (2011:96) terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas.

a. Uji normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011:160). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan statistic.

Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai kurtosis dan nilai Z-skewness. Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut

mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogrov-Smirnov.

b. Uji multikolinieritas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas adalah dengan menganalisis korelasi variabel-variabel bebasnya atau dapat juga dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau nilai *VIF* > 10 .

c. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka terjadi homoskedastisitas dan apabila berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139).

4. Metoda Analisis Data

a. Analisis Regresi Sederhana

Regresi berhubungan dengan studi mengenai ketergantungan dari sebuah variabel independen dengan tujuan untuk menaksir dan/atau meramal mean dari variabel dependen dengan dasar nilai tertentu dari variabel penjelas dalam

populasi yang sebenarnya (Hakim, 2006:173). Untuk itu diformulasikan model regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

Di mana :

Y : Kinerja Pendidik
 α : Nilai intersep (konstan)
 β : Koefisien arah regresi
 X : Lingkungan Kerja
 ε : error

Untuk menganalisis pengaruh variabel Kompensasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) digunakan metoda statistik dengan tingkat taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Selanjutnya untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan maka harus diuji secara parsial dengan menggunakan alat uji t.

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2011:84) Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial atau individual dalam menerangkan variabel dependen.

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011:96). Nilai koefisien determinasi (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Metode Deskriptif

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yang digunakan untuk mencari fakta dengan interpretasi yang tepat dan tujuannya adalah untuk mencari dekripsi dan gambaran yang sistematis dan akurat mengenai faktor-faktor, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Sedangkan pendekatan survei digunakan untuk mengukur gejala-gejala yang ada tanpa menyelidiki kenapa gejala-gejala tersebut ada, tidak perlu diperhitungkan hubungan antara variabel-variabel, lebih menggunakan data yang ada untuk pemecahan masalah dari pada pengujian hipotesis.

2. Uji Statistik

a. Uji Validitas

Nilai dari r hitung keseluruhan pertanyaan pada variabel lingkungan kerja yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu dari ke 16 pertanyaan nilai minimum r adalah 0,725 yaitu pada pertanyaan duabelas dan nilai maksimum r adalah 0,918 yaitu pada pertanyaan kelimabelas. Pertanyaan lainnya memiliki nilai r antara 0,725 dan 0,918. Jelas keseluruhan nilai koefisien r hitung lebih dari nilai r tabel yaitu 0,349. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Nilai dari r hitung keseluruhan pertanyaan pada variabel Kinerja yang

diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yaitu dari ke 10 pertanyaan nilai minimum r adalah 0,806 yaitu pada pertanyaan pertama dan nilai maksimum r adalah 0,864 yaitu pada pertanyaan kesembilan. Pertanyaan lainnya memiliki nilai r antara 0,806 dan 0,864. Jelas keseluruhan nilai koefisien r hitung lebih dari nilai r tabel yaitu 0,349. Jadi H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Kinerja dalam penelitian ini dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh pertanyaan variabel lingkungan kerja yang diperoleh nilainya 0,918. Nilai 0,918 sangat tinggi sekali mendekati 1. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel lingkungan kerjadalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh pertanyaan variabel Kinerja yang diperoleh nilainya 0,913. Nilai 0,913 sangat tinggi sekali mendekati 1. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kinerja dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

c. Analisis Regresi Sederhana

Persamaan garis regresi linier sederhananya yaitu $Y = 7,600 + 0,542X$. Y merupakan variabel yang dipengaruhi yaitu variabel kinerja, dan X merupakan variabel yang mempengaruhi yaitu variabel lingkungan kerja.

Apabila dikaitkan dengan persamaan tersebut, dengan nilai $X=0$ atau tanpa adanya lingkungan kerja yang baik maka nilai kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir adalah 7,600. Kemudian setiap pertambahan atau adanya nilai lingkungan kerja yang baik yang diberikan sebesar 1 atau $X=1$ akan meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,542 menjadi $7,600 + 0,542 = 8,142$. Semakin tinggi nilai X atau semakin baik lingkungan kerja yang ada di lingkungan SMPN 1 Enok maka akan semakin tinggi juga kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok.

d. Uji F

Nilai F Hitung adalah 504,946. Karena nilai F Hitung $> F$ Tabel ($504,946 > 4,20$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

e. Koefisien Determinasi

Nilai R sebesar 0,973. Nilai ini mendekati 1. Artinya korelasi atau hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir adalah positif dan sangat tinggi. Kemudian diperoleh juga nilai R Square yaitu sebesar 0,947. Jadi besar pengaruh yang diberikan oleh

lingkungan kerjaterhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebesar 0,947 atau 94,7%. Nilai 94,7% sangatlah tinggi dan signifikan, tetapi masih ada pengaruh faktor lain yang mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir diluar faktor lingkungan kerja yaitu sebesar 5,3% dan tidak dibahas faktor lain tersebut dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan Uji F yang telah dilakukan, nilai F Hitung yang diperoleh adalah 504,946. Karena nilai F Hitung > F Tabel ($504,946 > 4,20$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir.

Nilai R Square yang diperoleh yaitu sebesar 0,947. Jadi besar pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebesar 0,947 atau 94,7%. Nilai 94,7% sangatlah tinggi dan signifikan, tetapi masih ada pengaruh faktor lain yang mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir diluar faktor lingkungan kerja yaitu sebesar 5,3% dan tidak dibahas faktor lain tersebut dalam penelitian ini.

Persamaan garis regresi linier sederhana yang diperoleh yaitu $Y = 7,600 + 0,542X$. Dengan nilai $X=0$ atau tanpa adanya lingkungan kerja yang baik maka nilai kinerja pendidik dan tenaga kependidikan

SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir adalah 7,600. Kemudian setiap pertambahan atau adanya nilai lingkungan kerja yang baik yang diberikan sebesar 1 atau $X=1$ akan meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir sebesar 0,542 menjadi $7,600 + 0,542 = 8,142$. Semakin tinggi nilai X atau semakin baik lingkungan kerja yang ada di lingkungan SMPN 1 Enok maka akan semakin tinggi juga kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir sebaiknya selalu diperhatikan dan ditingkatkan hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada di lingkungan SMPN 1 Enok. Hal-hal tersebut berupa ditambahnya sarana dan sarana yang ada di SMPN 1 Enok yang belum memadai, dilakukannya perbaikan-perbaikan terhadap bangunan sekolah sehingga lebih layak pakai sebagai sarana pendidikan, diperbaikinya jalan menuju sekolah sehingga mudah dijangkau menggunakan semua alat transportasi yang ada, diperhatikan dan dipertahkannya tidak ada polusi suara yang mengganggu kenyamanan dalam proses pembelajaran, di tambahnya kegiatan-kegiatan bersama untuk menambah keakraban sehingga hubungan antara sesama pendidik dan tenaga kependidikan berjalan dengan baik dan harmonis, ditambahnya fasilitas bagi pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok sehingga lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, dan selalu dijaganya kebersihan dan keasrian lingkungan baik didalam maupun disekitar SMPN 1 Enok. Dengan diperhatikan dan ditingkatkannya hal-hal tersebut maka berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan akan dapat meningkatkan kinerja pendidik dan

tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir karena lingkungan kerja mempengaruhi secara signifikan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok.

Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya tidak hanya meneliti faktor lingkungan kerja saja yang mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir, tetapi perlu dilihat faktor lain karena masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 1 Enok Kabupaten Indragiri Hilir yaitu sebesar 5,3% selain faktor lingkungan kerja belum dibahas faktor lain tersebut dalam penelitian ini. 5,3% ini dapat berupa disiplin, motivasi, kompensasi, ataupun yang lainnya yang dapat dilakukan penelitian terhadapnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyani, Agus, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi empat, buku dua, BPFE, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, Edisi Revisi
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesembilan, Jilid Satu Jakarta : PT. Indeks.
- Dharma, Agus. 2002, *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: PT. Rajawali
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multi Variat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Henry, Simamora. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Kuncoro, Mudrajat, 2007, *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*. Bandung: Remaja Rosda
- Manullang. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta: IPWI
- Nitisemito, Alexs. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. ALFABETA
- Salam, Dharma, Setiawan. 2001. *Paradigma Baru: Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Salam, Dharma, Setiawan. 2002. *Paradigma Baru: Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*. Elex Media Computindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.

- Sudarmanto, R. Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Dadang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS
- Whitemore, Jhon. 2006. *Coaching Performance*. Alih Bahasa oleh Y. Dwi Helly Purnomo. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wursanto, Ignatius. 2005. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Yusi, Syahirman dan Umiyati Idris. 2010. *Statistika untuk Ekonomi dan Penelitian*. Citrabooks Palembang Indonesia.