

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU PADA SMAN 1 TEMBILAHAN KOTA

**SYAFRINA DINA**

[syafrinadinamgt@gmail.com](mailto:syafrinadinamgt@gmail.com)

### ABSTRACT

*The purpose of the research to determine the effect of work environment on teacher work performance at SMAN 1 Tembilahan. The samples is the total of the population of 60 people. Data collection techniques are interviews, questionnaires and observations. The result of research obtained by equation of linear regression with simple linear regression  $Y = 28,912 + 0,714X + E$ . Based on result of coefficient determination test ( $R^2$ ) in yield 0,761 this matter mean 76,1% work environment variable influenced by explanatory variable that is work performance. The remaining 23.9% is influenced by other unequaled variables in this research variable. Based on the results of tests conducted with t test (partial), the value of t arithmetic is 10.408 and t table 2.030. Sig value is smaller than probability value 0,05, or value 0.000 < 0,05, hence there is partial influence to teacher work performance at SMA Negeri 1 Tembilahan. Based on the results of calculations on the simultaneous test obtained the value of F arithmetic amounted to 108.323 and F table this means the work environment variables together affect the performance of teachers at SMA Negeri 1 Tembilahan.*

**Keywords:** *Work Environment, performance*

### ABSTRAKSI

*Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru pada SMAN 1 Tembilahan. jumlah sampel adalah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara, kuesioner dan observasi. Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier dengan regresi linier sederhana  $Y = 28,912 + 0,714X + E$ . Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) di peroleh hasil 0,761 hal ini berarti 76,1% variabel lingkungan kerja dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu prestasi kerja. Sisanya 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan uji t (parsial), nilai t hitung yaitu 10,408 dan t tabel 2,030. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 < 0,05, maka itu terdapat pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Tembilahan. Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 108,323 dan F table hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Tembilahan.*

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja*

#### A. PENDAHULUAN

##### Latar Belakang Masalah

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar dimana karyawan menjalankan aktivitas atau tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan kepada mereka. Lingkungan kerja dapat

mempengaruhi semangat kerja dan prestasi kerja.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung atau kurang menyenangkan dapat berpengaruh terhadap semangat kerja dan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk

memperhatikan aspek lingkungan kerja dalam rangka memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan sehingga prestasi karyawan dapat meningkat. Meskipun kondisi lingkungan kerja tersebut memang sangat menantang seperti halnya pada lingkungan kerja di daerah terbuka, panas dan sering terkena hujan, namun bila mana perusahaan dapat mengatur dan menata pekerjaan karyawan diharapkan dapat menunjang peningkatan prestasi kerja karyawan. Sebaliknya apabila perusahaan kurang memperhatikan lingkungan tempat karyawan bekerja maka prestasi kerja karyawan akan menurun.

Menurut Anoraga dan Widiyanti (2002:14) lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Kemudian Nitisemito (2005: 109) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan fisik bersifat nyata, lingkungan ini berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan ( jika dalam ruangan ) dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Kondisi yang dimaksud antara lain: kebersihan, penerangan, ventilasi, tata ruang ( terutama pengaturan meja, kursi kerja dan lemari ), warna dinding peralatan kerja yang cukup terpelihara, dan sebagainya. Kondisi ruangan dan peralatan itu akan menimbulkan motivasi kerja yang positif dan modal kerja yang tinggi, sehingga tidak mudah menimbulkan kelelahan, tidak mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas

menggambarkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan, yang mana lingkungan tersebut merupakan faktor-faktor diluar manusia yang dapat mempengaruhi kerjanya. Berdasarkan uraian diatas, kiranya perlu bagi setiap perusahaan atau pengusaha memperhatikan aspek lingkungan kerja ini dan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam rangka memberikan kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja, semangat kerja serta prestasi kerja karyawannya.

Adapun prestasi kerja seseorang di lihat dari kemampuan seseorang dalam bekerja bukan di lihat dari seberapa banyak penghargaan yang dapat di raih seseorang tersebut. Namun ada juga perusahaan yang memberikan penghargaan kepada pegawai kerna prestasi kerja ataupun masa kerja dan pengabdianya dapat di jadikan teladan bagi pegawai lainnya. Pemberian penghargaan karena atas prestasi kerja pegawai bertujuan untuk memotivasi gairah dan loyalitas perusahaan.

Prestasi kerja merupakan prestasi kerja pegawai dalam menjalankan tugas, sehingga dapat mendorong pegawai lain bekerja lebih giat dan berpotensi. Pegawai yang memiliki prestasi kerja tentu akan dijadikan teladan bagi pegawai lainnya biasanya prestasi kerja bisa dalam bentuk penghargaan ataupun dapat dilihat langsung dari kualitas kerja pegawai tersebut yang telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Selain itu masalah gaji sangat penting dan dampaknya sangat luas, jika para pegawai tidak menerima upah yang adil

dan pantas, itu tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya mempengaruhi standar kehidupan para pegawai beserta keluarga mereka. Disamping itu ketidakadilan terhadap pegawai akan menyebabkan rasa tidak senang dan kecacauan dikalangan mereka, dan bisa menimbulkan aksi terhadap organisasi dalam bentuk aksi pemogokan. Para pekerja selalu menghendaki gaji yang semakin besar dan meningkat karena dengan upah atau gaji itulah pekerja dapat memenuhi kebutuhan dan kebutuhan keluarganya, baik kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan biaya sekolah anak-anaknya juga untuk memelihara kesehatan untuk berobat dikala sakit dan kesejahteraan keluarga.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMAN 1 Tembilahan Kota."**

#### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas dan untuk lebih terarahnya penulisan ini, maka yang menjadi perumusan masalahnya yaitu "Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru pada SMAN 1 Tembilahan Kota."

#### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru pada SMAN 1 Tembilahan.

## **B. TELAAH PUSTAKA**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung

terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar, suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Menurut Anoraga dan Widiyanti (2002:14) lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Kemudian Nitisemito (2005:109) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas menggambarkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan, yang mana lingkungan tersebut merupakan faktor-faktor diluar manusia yang dapat mempengaruhi kerjanya. Berdasarkan uraian diatas, kiranya perlu bagi setiap perusahaan atau pengusaha memperhatikan aspek lingkungan kerja ini dan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam rangka memberikan kenyamanan dalam bekerja dan

meningkatkan kepuasan kerja, semangat kerja serta prestasi kerja karyawannya.

### **Prestasi Kerja**

Ruky (2009: 5) memberikan definisi tentang prestasi kerja, "prestasi kerja di sebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa inggris di sebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa inggris yaitu kata "*achievement*". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "*to achieve*" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa indonesia sering di artikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang di capai".

Bernardin dan Russel dalam tulisan Rahman Ali (2008:378) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut: "(prestasi kerja didefinisikan sebagai catatan dari hasil-hasil yang di peroleh melalui fungsi- fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu)".

Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam tulisan Rahman Ali (2008:378) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas- tugas yang mencakup pada suatu pekerjaan.

Dari sefinisi di atas dapat di pahami bahwa prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang di peroleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Rahmanto menyebutkan prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa di capai oleh seseorang, unit, atau devisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan- batasan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian tersebut menunjukan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan – ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang

yang di tentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranya dalam pekerjaan itu.

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah dan didukung oleh landasan teoritis yang telah dikemukakan, selanjutnya dapat penulis kemukakan dan mengambil hipotesis sementara sebagai berikut: "**Diduga Bahwa Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Terhadap Prestasi Kerja guru pada SMAN 1 Tembilahan Kota.**

### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. (Arikunto, 2002:10). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu Variabel bebas (X) dan Variabel Terikat (Y) :

1. Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (x). (Ferdinand,2006)
2. Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas, yaitu Prestasi Kerja (y). (Ferdinand,2006).

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian di Tembilahan dengan objek penelitian pada Sekolah SMAN 1 Tembilahan Kota. yang beralamat di jalan Pendidikan. Waktu penelitian yaitu pada bulan Juni 2017 sampai Agustus 2017.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Jenis Data**

##### **a. Data kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data

kualitatif yang dianggakan (Sugiyono, 2005:14).

- b. Data kualitatif  
Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat dan gambar (Sugiyono, 2005:14)

#### Sumber Data

- a. Data primer  
Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil kuesioner (Umar, 2005:130).
- b. Data sekunder  
Data skunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain. (Umar, 2005:130). Data penelitian ini bersumber dari pustaka, situs internet, hasil penelitian individual observatory lain, dan media lainnya.

#### Populasi Dan Sampel

**Populasi**  
Menurut Arikunto, (2010:173) berpendapat "populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Sedangkan menurut Soehardi sigit dalam buku sunyoto (2011:17), populasi adalah kelompok apa yang akan dibebankan atau ditetapkan dalam penelitian. Penelitian menggunakan populasi tertentu biasanya dilakukan dengan menggunakan sensus, dimana melibatkan secara keseluruhan data yang dijadikan subyek penelitian.

#### Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang pegawai sesuai dengan pernyataan dari Arikunto (2002:118), membedakan untuk subjek yang kurang dari 100 dengan yang lebih dari 100, dengan menyatakan seperti berikut :

"apabila subjek penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10% -15%, atau 20%-25% atau lebih tergantung pada kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek dan besarnya resiko yang ditanggung oleh peneliti". Jadi sampel dalam penelitian ini adalah prestasi kerja guru pada SMAN 1 Tembilaan kota Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dan jumlah sampel yang diambil terdiri dari guru tetap berjumlah 55 orang dan guru honor 5 orang total keseluruhan sampel 60.

#### Metode Pengambilan Data

Dalam penelitian ini digunakan metode Survey, yaitu pengumpulan informasi secara sistematis dari responden dengan maksud untuk memahami dan atau meramal beberapa variabel penelitian dengan pengumpulan data yang diperoleh melalui :

1. Wawancara (*Interview*)  
Wawancara adalah cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada obyek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari obyek yang diteliti (Hasan, 2010:24). Wawancara yang dilakukan langsung kepada tata usaha pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Indragiri Hilir yang mana pertanyaannya sudah dipersiapkan sebelumnya untuk memperoleh data lebih jelas.
2. Daftar pertanyaan (*Kuesioner*)  
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila penelitian tahu atau pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008:77). Masing-masing variabel yang ada didalam kuesionerakan dijabarkan dalam

bentuk pertanyaan dengan menggunakan skala *likert*. Dimana jawaban pada kuesioner yang bersifat kualitatif diubah menjadi ordinal dengan memberikan nilai sebagai berikut:

- a. Apabila jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- b. Apabila jawaban Setuju (S) diberi nilai 4
- c. Apabila jawaban Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3
- d. Apabila jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- e. Apabila jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1

### 3. Observasi

Menurut Narimawati (2008:23) observasi merupakan metode pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala/peristiwa yang diselidiki dalam objek penelitian.

### Analisis Data

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja guru pada SMAN 1 Tembilahan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20,0 yang merupakan salah satu aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. Analisa data tersebut diantaranya:

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data

karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002:178).

#### 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja (Y). Model hubungan variabel akan dianalisis sesuai dengan persamaan regresi dengan model sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Lingkungan Kerja

#### 3. Uji Hipotesis

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) di gunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ . Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali:2005).

##### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t-statistik di maksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan variabel lain di anggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ). Uji ini dilakukan sekaligus untuk melihat koefisien regresi secara individual variabel penelitian.

Uji terhadap hipotesis tersebut di atas dilakukan dengan membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel.

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti.
- 2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel yang diteliti.

c. Uji Simultan (uji F).

Digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (dependen). (Sugiyono, 2005:250).

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*.

Dari pengujian validitas instrument penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , yang mana  $r_{tabel}$  dari 60 responden adalah 0,254,

dan  $P \leq 0,05$  sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda, namun masih menunjukkan hasil yang konsisten atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) sebesar  $\alpha \geq 0,05$ . (Imam Ghozali, 2005:133)

Hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) diatas 0,254 atau lebih besar dari nilai  $r$  tabel yang dihasilkan.

### Analisa Regresi Linier Sederhana

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 28,912 + 0,714X + E$$

- a. Bila  $X$  dianggap konstan, maka nilai prestasi kerja akan tetap sebesar 28,912.
- b. Koefisien regresi untuk variabel  $X$  yaitu lingkungan kerja sebesar 0,714. Menunjukkan bahwa setiap variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1% maka akan mempengaruhi variabel prestasi kerja pegawai sebesar 0,714. Koefisien bernilai positif dengan arti terjadi hubungan yang positif antara struktur tugas dan prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi lingkungan kerja maka prestasi kerja akan semakin tinggi.

### Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Koefisien Determinasi

Pada nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa,

nilai adjusted  $R^2$  sebesar 0,761 hal ini berarti 76,1% variabel lingkungan kerja dipengaruhi oleh variabel penjas yaitu prestasi kerja. Sisanya 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.

#### b. Uji Statistik t

D Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka berdasarkan tabel diatas secara terperinci dihasilkan pengujian sebagai berikut hasil pengujian hipotesis mengenai variabel penelitian lingkungan kerja secara parsial diketahui dalam tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai t hitung sebesar 10,408 dan t tabel 2,030 hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak. Atau dengan hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,000 < 0,05$ , maka itu terdapat pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja guru SMAN 1 Tembilahan Kota.

#### c. Uji Statistik F

Pengujian hipotesis mengenai variabel lingkungan kerja secara simultan diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas ( $0,000 < 0,05$ , dimana F hitung sebesar 108,323 dan F tabel 3,276 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak, hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Tembilahan Kota

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian

dilapangan dan setelah diolah maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Tembilahan diperoleh persamaan regresi linier dengan regresi linier sederhana  $Y = 28,912 + 0,714X + E$
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) di peroleh hasil 0,761 hal ini berarti 76,1% variabel lingkungan kerja dipengaruhi oleh variabel penjas yaitu prestasi kerja. Sisanya 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan uji t (parsial) variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung yaitu 10,408 dan t tabel 2,030 hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak. Atau dengan hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai  $0,000 < 0,05$ , maka itu terdapat pengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Tembilahan Kota
4. Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 108,323 dan F tabel 3,276 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak, hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja guru pada SMA Negeri 1 Tembilahan Kota.

### Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengamatan langsung dari penulis, maka penulis menemukan beberapa permasalahan yang terjadi dan harus segera diantisipasi. Untuk itu penulis mencoba memberikan

saran-saran yang dapat berguna bagi guru SMA Negeri 1 Tembilahan dan peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Tembilahan hendaknya harus lebih memperhatikan lingkungan kerja guru agar guru dapat bekerja dengan merasa aman dan nyaman bekerja pada SMA Negeri 1 Tembilahan
2. Dalam penelitian ini Guru SMA Negeri 1 Tembilahan juga harus memperhatikan setiap guru dan menerima apa keluhan anggota atau guru serta memberikan saran yang tepat terhadap masalah yang ada sehingga terjalin kerja sama antara para guru.
3. Selalu menjaga kekompakan dalam bekerja sehingga tidak terjadi permasalahan yang dapat menyebabkan beban dalam pekerjaan.
4. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah variabel independent (variabel bebas) dalam penelitiannya sehingga terlihat jelas lagi seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel dependent (variabel terikat)

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alex S. Nitisemito, 2000, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Dwi Priyanto, 2008, *Mandiri Belajar SPSS*, Yogyakarta, Medikom.
- Faustino Cardoso Gomes, 2001, *Manajemen Sumber Daya*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Ghozali, I, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Universitas Di Ponegoro, Semarang.
- Hariandja, Effendi, Tua, Marihot, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, S.P, Melayu, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Ichsan Achmad, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Maier dan As'ad, Mohamad, 2001, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Manullang, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mutiara, S. Pangabea, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka, Cipta Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2002, *Manajemen Personalia*, Djambatan, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Pangabea, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Revai, Veitzal, 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robert L. Mathis, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Selemba Empat, Jakarta.
- Sudarmayati, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Sugiyono, 2005, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, PT. Alfabeta, Bandung
- Supranto, (2008). *Metode Penelitian Administrasi*, Pusat Bahasa, Alfa Beta Bandung.
- Suryadi Perwiro Sentono, 2001, *Model Manajemen Sumber Daya Manusia* Indonesia, Asia dan

- Timur Jauh, Bumi Aksara,  
Jakarta.
- Susastrohadiwiryono, Susanto, 2003,  
*Manajemen Tenaga Kerja  
Indonesia*, Bumi Aksara,  
Jakarta.
- Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber  
Daya Manusia dan Personalia*,  
BPFE, Yogyakarta