

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA GURU

(Di SMA Negeri di-Kota Depok, Jawa Barat)

SARAH WULAN S.Ag, M.Pd

Dosen STKIP Kusuma Negara

Abstract: *This study aims to determine: relationship between the work environment with performance of teachers. The research was conducted on the state senior high school of Depok, West Java. The method used was survey research. The instrument used is questioner. The results of research found that: there is a positive correlation between work environment with performance of teachers. This research concluded that the more condusif of work environment, the performance of teachers is higher.*

Kata kunci : lingkungan kerja, kinerja guru

Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai

sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Berikut ini diperoleh beberapa temuan di lapangan yang berhubungan dengan kinerja guru PNS di Depok.

Tidak semua guru membuat perencanaan kerja, masih ada guru yang belum bisa mengoperasikan komputer dengan mahir, belum semua guru rajin mengikuti seminar, masih adanya kendala dalam menjalin hubungan antar guru dan kepala sekolah yang antara lain karena terbatasnya waktu.

Dinas Pendidikan Kota Depok yang berada di bawah tanggung jawab Pemda Depok, merupakan salah satu penyelenggara

pendidikan yang terus berusaha dalam peningkatan mutu pendidikan baik dari segi guru maupun lulusan pada pendidikan dasar dan tingkat menengah. Beberapa faktor yang menjadi perhatian diantaranya terkait dengan sebaran guru yang belum merata, peningkatan kualitas guru, pengadaan sumber dan alat belajar yang belum sesuai dengan kebutuhan siswa, lokasi sekolah di lingkungan masyarakat yang beragam dan tidak mudah dijangkau. Data yang penulis dapatkan tentang jumlah sekolah yaitu: wilayah Kota Depok terdiri dari 14 kecamatan memiliki 8 Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri.¹

Kinerja memiliki asal kata “kerja”. Kerja memiliki arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh orang banyak.

Kinerja atau performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses.

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian kinerja, berikut ini dikemukakan beberapa pendapat tentang kinerja.

Kinerja menurut Robbins dan Coulter (2002:554) secara sederhana didefinisikan sebagai, *“the end result of an activity”*.

Kinerja juga didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernardin (2007:173), *“performance is defined as the record of outcomes produced on specified job functions or activities during a spesified time period.”*

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2009:37),

“job performance is formally defined as the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment”.

Kinerja adalah nilai dari sekumpulan perilaku pegawai yang memberi kontribusi baik positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Byars dan Rue (2003:285), *“performance refers to the degree of accomplishment of the task that make up and employee’s job”*.

Leslie, Lloyd, dan Byars (2003:359)

Job performance is the net effect of an employee’s effort as modified by abilities, role perceptions, and result produced. This implies that performance in a given situation can be viewed as resulting from the interrelationships among effort, abilities, role perceptions and result produced.

Kinerja sebagai tingkat pencapaian tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan

¹Data dari Dinas Pendidikan Kota Depok Tahun 2011.

pegawai. Kinerja mencerminkan seberapa baik pegawai menyelesaikan persyaratan pekerjaan. Kinerja merupakan akibat bersih dari usaha pegawai yang dibuat oleh kemampuan dan persepsi terhadap peran atau tugas dan hasil. Dengan demikian, kinerja dalam suatu situasi dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan, persepsi peran dan hasil.

Menurut Hughes *et. al.*(2002:370-371):

Performance, on the other hand, concerns those behaviors directed towards the organization's mission or goals or the products and services resulting from those behaviors. At work or school we can choose to perform a wide variety of behaviors, but performance would only include those behaviors related to the production of goods or services or obtaining good grades.

Kinerja menyangkut perilaku seseorang dalam hubungannya dengan misi atau tujuan organisasi, atau barang dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut. Dalam pekerjaan terdapat berbagai macam perilaku, namun kinerja hanya yang berhubungan dengan produksi barang dan jasa. Kinerja berbeda dengan efektivitas, yang secara umum melibatkan kecukupan perilaku dalam arti beberapa kriteria seperti kelompok kerja atau tujuan organisasi. Kinerja berhubungan tidak saja dengan motivasi bawahan, tetapi juga kecerdasan, keterampilan, dan ketersediaan sumberdaya.

Standar kerja yang ditetapkan organisasi merupakan dasar dalam melakukan penilaian kinerja seseorang. Setiap organisasi mempunyai standar tersendiri, sesuai dengan obyek kerja yang dilakukan, di sekolah, standar kerja guru dapat ditetapkan berdasarkan jumlah materi yang diajarkan dalam periode tertentu, jam mengajar, serta hasil belajar yang diperoleh siswa.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal itu, maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting.

Beberapa pendapat mengenai penilaian kinerja, menurut Certo (1985:577), *performance evaluation is part of the personal accountability that employees should accept as part of the employment exchange."*

Menurut Mathis dan Jackson (1994:325), *"performance appraisal is the process of evaluating how well employees do their jobs compared with aset of standards and communicating that information to employees."*

Ukuran-ukuran dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Certo (1985:559),

“for hourly paid workers, typical characteristics include quantity of work, quality of work, cooperativeness, job knowledge, dependability, initiative, creativity, and overall performance.”

Quantity of work adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan. *Quality of work* adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. *Cooperativeness* adalah kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi. *Job Knowledge* adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. *Dependability* adalah kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. *Initiative* adalah semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya. *Creativity* adalah keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. *Overall performance* adalah menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Menurut Mathis dan Jackson (1994:328), Ukuran kinerja adalah sebagai berikut, *“quantity of output, quality of output, timeliness of result, manner of performance, effectiveness in use of resources.”*

Ukuran kinerja dalam Byars and Rue (2003:293):

“quality of work, quantity of work, job knowledge, initiative, planning, cost control, relationship with peers, relationship with supervisor, relationship with public, relationship with client department, managing and developing sub ordinates, equal employment opportunity (EEO) responsibilities.”

Berdasarkan dari uraian di atas, dapat disintesaikan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil akhir dari usaha pegawai dengan indikator sebagai berikut: kualitas kerja, inisiatif, dapat bekerjasama, dan dapat diandalkan.

Keberadaan manusia tidak akan pernah terlepas dari lingkungannya, karena lingkungan merupakan tempat di mana manusia itu berada. Tingkah laku manusia baik secara langsung atau tidak langsung akan dipengaruhi oleh lingkungannya. Berkenaan dengan keberadaannya seseorang dalam pekerjaannya, maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap perilaku pekerja dan perilaku pekerja juga mempengaruhi lingkungannya. Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya, tetapi banyak perusahaan atau kantor pemerintah yang mengabaikan lingkungan kerja, seperti musik yang merdu, penataan ruang, kebersihan, penerangan kenyamanan dan keamanan. Analisa mengenai lingkungan organisasi berdasarkan aspek lingkungan kerja organisasi yang harus direspon sehingga

organisasi bisa hidup dan berkembang. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi struktur organisasi.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi struktur organisasi. Menurut Daft (2010), lingkungan organisasi terdiri dari, “(1) *external environment (general environment and task environment)* (2) *internal environment*.” Lingkungan terdiri dari lingkungan eksternal dan lingkungan internal.

Lingkungan menurut Daft (2010):

The internal environment is composed of current employees, management, and especially corporate culture, which defines employee behavior in the internal environment and how well the organization will adapt to the external environment.

Lingkungan internal terdiri dari beberapa pegawai, manajemen, dan kultur khusus perusahaan diaman didefinisikan sebagai kebiasaan pegawai dilingkungan internal dan seberapa baik organisasi mengadopsinya ke lingkungan eksternal.

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai pengertian lingkungan berikut ini dikemukakan beberapa pendapat seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2011:540)

An organization's environment includes outside institutions or forces that can affect its performance, such as suppliers, customers, competitors, government regulatory agencies and public pressure groups.

Suatu lingkungan organisasi termasuk institusi luar atau kekuatan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, seperti pemasok, pelanggan, pesaing, peraturan instansi pemerintah dan tekanan masyarakat. Pendapat tersebut lebih menekankan pada lingkungan eksternal yang terdiri atas variabel-variabel peluang dan tantangan yang berada diluar organisasi dan tidak dapat dikontrol dalam jangka pendek oleh manajemen, dapat berupa kekuatan umum dan trend didalam keseluruhan lingkungan sosial atau faktor khusus dalam operasi organisasi yang merupakan lingkungan tugas (*task environment*) meliputi unsur atau kelompok yang secara langsung mempengaruhi perusahaan, dan pada gilirannya akan dipengaruhi oleh perusahaan.

Menurut Schermerhorn (2005:88-89):

The general environment consist of all conditions in external environment that form a background context for managerial decision making. Elements in the general environment: economic conditions, social cultural conditions, legal political conditions, technological conditions, natural environment conditions. The specific environment consist of the actual organizations, groups and persons with whom an organization interacts and conducts busines.

Pendapat Mullins (2005:530) tentang lingkungan kerja yaitu, *work environment is the nature of the task, physical setting, communications and technology.* Lingkungan

kerja adalah seperangkat sarana dan prasarana, komunikasi dan dukungan teknologi. Batasan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa lingkungan fisik tetapi juga proses komunikasi dan dukungan teknologi. Lingkungan kerja diciptakan sedemikian rupa dalam mendukung anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Tentang lingkungan Robbins dan Timothy (643:2002) menjelaskan, *“just as environmental uncertainty influences the design of an organization’s structure, it also influences stress levels among employees in that organization.”*

Lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, tingkat stres di antara karyawan yang berada di dalam organisasi. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Ketidakpastian lingkungan meliputi: ketidakpastian ekonomis, yang disebabkan karena perubahan dalam daur bisnis, sehingga dapat menimbulkan rasa khawatir karyawan atau pekerjaannya. Ketidakpastian politik, yang disebabkan karena kondisi politik suatu negara yang tidak stabil, sehingga dapat berpengaruh kedalam aspek kehidupan karyawan. Ketidakpastian teknologis, adanya inovasi baru yang membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi usang

dalam waktu yang sangat pendek. Dari pandangan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi setiap karyawan agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik menunjukkan lingkungan yang sehat seperti pandangan Andre (2008 : 41), *“healthy work environment are those that promote healthy behavior patterns, leading to a sound body and mind and the prevention of disease and sickness”*. Lingkungan kerja yang sehat adalah mengedepankan pola perilaku sehat, baik sehat jasmani dan rohani serta pencegahan dari penyakit. Dalam hal ini lingkungan kerja yang sehat akan memperhatikan kenyamanan pegawainya.

Pandangan tentang lingkungan kerja menurut Stephan dan Timothy (2008:240) Lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi yang diharapkan membawa pengaruh positif di dalamnya. Lingkungan (*environment*) sebuah organisasi terbentuk dari lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Suatu lingkungan organisasi termasuk institusi luar atau kekuatan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, seperti pemasok, pelanggan, pesaing instansi pemerintah,

peraturan dan kelompok tekanan publik. Lingkungan kerja yang merupakan keadaan di mana tempat bekerja yang baik, meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan.

Beberapa pendapat tentang penggolongan jenis lingkungan kerja suatu organisasi. Menurut Ivancevich (2007 : 33), faktor-faktor lingkungan eksternal sebagai berikut,

(1) *government requirements, regulations, and laws* (2) *the union* (3) *economic conditions/domestic and international* (4) *competitiveness* (5) *compositition of the labor force* (6) *location of the organization*. Adapun faktor-faktor lingkungan internal, sebagai berikut: (1) *strategy* (2) *goals* (3) *organizational culture* (4) *nature of the task* (5) *work group* (6) *leader's style and experience*.

Menurut Heinz dan Harold (2005:39): lingkungan eksternal terdiri dari, *economic, ethical, political and legal, ecological, social, technological*.

Terkait dengan lingkungan Weihrich dan Koontz (40) menyebutkan, "*one of the most pervasive factors in the environment is technology*." Salah satu faktor yang paling berperan dalam lingkungan adalah teknologi. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa masalah perkembangan teknologi merupakan

hal penting dalam lingkungan sebuah organisasi disamping lingkungan yang berasal dari dalam organisasi tersebut atau lingkungan internal. Setiap instansi baik pemerintah maupun swasta perlu mempertimbangkan lingkungan organisasi secara internal maupun eksternal karena menyangkut hubungan sinergis antarpersonal organisasi dan dengan kondisi lingkungannya. Lingkungan kerja ternyata tidak hanya lingkungan yang bersifat fisik saja, lingkungan non fisik ternyata merupakan hal yang sangat penting.

Lingkungan kerja dalam organisasi selalu diharapkan dalam keadaan yang kondusif, demikian juga yang diungkapkan oleh Daft (73), "*the internal environment within which managers work includes corporate culture production technnnology, organization structure, and physical facilities*."

Berdasarkan uraian di atas dapat disintesis, lingkungan kerja adalah kondisi seperangkat sarana dan prasarana, komunikasi dan teknologi yang mendukung pegawai dalam pelaksanaan tugas dengan indikator: (1) lingkungan fisik: bangunan kantor, ruangan kerja, peralatan kantor, (2) lingkungan sosial: hubungan antar pegawai, distribusi tugas, nyaman suasana kerja, komunikasi antar anggota juga antara atasan dan bawahan.

Telaah atas penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk

membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Donald C. Pelz telah melakukan penelitian dalam jurnal internasional yang berjudul, “*Some Social Factors Related to Performance in a Research Organization*”, hasil penelitian menyebutkan,

Relations between the social environment provided by the organization and the performance of medical researcher are reported in this article. The study was conducted in a large governmental organization devoted to medical research. Results indicate that scientist tend to perform more acceptably when they are closely associates with colleagues having a variety of values, experiences and disciplines and when supervisor provide frequen stimulation combined with autonomy of action.

Dari pernyataan tersebut di atas menunjukkan adanya hubungan yang positif antara lingkungan dengan kinerja.

Penelitian ini dilakukan pada guru-guru SMA Negeri yang tersebar di 3 (tiga) kecamatan di Kota Depok, yaitu kecamatan Sukmajaya, Pancoran Mas dan Limo. Penelitian ini dilakukan pada bulan Nopember 2011 sampai Juni 2012. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui studi regresi dan korelasional. Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan lingkungan kerja guru dengan kinerja guru dan untuk mengetahui derajat korelasi antara lingkungan kerja. Merupakan penelitian kuantitatif non eksperimen dan bersifat menguji hipotesis.

Populasi sasaran, yaitu guru-guru SMA Negeri Kota Depok yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Populasi terjangkau, yaitu guru-guru yang terdapat di sekolah yang akan dijadikan objek penelitian, yaitu SMA Negeri di 3 kecamatan di Kota Depok dengan jumlah 109 orang guru sebagai sampel frame.

Sampel penelitian ini adalah guru-guru yang ada di Kota Depok yang diambil secara acak sederhana dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

Tabel 1. Data Frame Sampel

No	Nama Sekolah	Jml Guru
1	SMA Negeri 3 Sukmajaya	38
2	SMA Negeri 4 Pancoran Mas	36
3	SMA Negeri 6 Limo	35
	Jumlah	109

Data dari Dinas Pendidikan Kota Depok tahun 2011

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

1 = konstanta; n = ukuran sampel; N = ukuran populasi

e^2 = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir

$$n = \frac{109}{1 + 109 (0,05)^2} = 86$$

Menentukan sampel di tiap-tiap sekolah dilakukan sesuai dengan proporsi/jumlah guru yang ada dengan rumus:

$$\frac{\sum \text{Guru di sekolah}}{\text{-----}} \times 86$$

\sum Sampling frame
Keterangan:

\sum guru di sekolah: jumlah guru di tiap sekolah yang dijadikan objek penelitian

\sum sampling frame: kerangka sampling yang berjumlah 109 orang

Sehingga diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

Tabel 2. Data Sampel

No	Nama Sekolah	Jml Guru
1	SMA Negeri 3 Sukmajaya	$38/109 \times 86 = 30$
2	SMA Negeri 4 Pancoran Mas	$36/109 \times 86 = 28$
3	SMA Negeri 6 Limo	$35/109 \times 86 = 28$
	Jumlah	86

Jumlah sampel penelitian seluruhnya adalah 86 orang guru.

Ketiga jenis data penelitian tersebut diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan sendiri dan kemudian diolah untuk masing-masing variabel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner dengan skala *Likert*. Data diperoleh dikembangkan melalui indikator dari masing-masing variabel. Instrumen terlebih dahulu diujicobakan sebelum digunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut dilakukan untuk melihat tingkat keabsahan (validitas) dan kehandalan (reliabilitas). Butir-

butir pernyataan yang tidak valid dibuang dan tidak digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini. Data-data yang dikumpulkan merupakan gambaran penilaian terhadap lingkungan kerja dan kinerja guru SMA Negeri di Kota Depok. Penilaian yang dilakukan pada studi ini berdasarkan pada pengalaman dan situasi nyata yang dialami guru, bukan apa yang diinginkan instrumen penelitian. Jadi tanggapan pegawai terhadap instrumen penelitian merupakan penilaian guru terhadap semua kejadian sebenarnya.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dan korelasi sederhana untuk dua variabel. Uji persyaratan analisis adalah uji normalitas dengan menggunakan galat taksiran uji *Lilliefors* dan uji homogenitas dengan menggunakan uji *Barlett*.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bagian ini akan disajikan deskripsi data yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti yaitu: variabel terikat kinerja (Y), dan lingkungan kerja (X). Deskripsi data penelitian ketiga variabel tersebut akan dinyatakan dalam skor rata-rata (M), Median (Me), modus (Mo), Simpangan

baku (SD) sebagai mana dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 3. Rangkuman Deskripsi Data Penelitian

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja

Interval Kelas	Frekuensi		
	Abso-lut	Relatif (%)	Kumula-tif (%)
80 – 86	4	4.6	4.6
87 – 93	29	33.7	38.3
94 – 100	33	38.4	76.7
101 – 107	8	9,3	86
108 – 114	9	10,5	96,5
115 – 121	2	2.3	98,8
122 – 128	1	1,2	100,00
Jumlah	86	100	

1. Skor Kinerja (Y)

Data mengenai variabel kinerja yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat dalam bentuk distribusi pada Tabel 3.

Data penelitian tentang kinerja sebagaimana tabel di atas, diperoleh rentang teoretik adalah 80 - 128. Sedangkan skor empirik terendah adalah 80 dan tertinggi adalah 122. Dengan demikian diperoleh rentang skor adalah 42. Perhitungan statistik deskriptif diperoleh skor rata-rata (M) sebesar 97.22, simpangan baku (SD) sebesar 8.2, modus (Mo) sebesar 92 dan median (Me)

sebesar 96. Pada tabel 1 terlihat bahwa skor simpangan baku sebesar 8,2 yang menunjukkan tingkat penyimpangan skor kinerja dari nilai rata-rata.

2. Skor Lingkungan Kerja

Data mengenai variabel lingkungan kerja yang diperoleh dari hasil penelitian, dapat disusun dalam bentuk distribusi frekuensi sebagaimana dalam Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi lingkungan kerja

Interval Kelas	Frekuensi		
	Ab-solut	Relatif (%)	Kumula-tif (%)
92 – 97	1	1,16	1.16
98 – 103	1	1,16	2,32
104 -109	8	9,30	11,63
110 – 115	41	47,67	59,30
116 – 121	25	29,07	88,37
122 – 127	8	9,30	97.67
128 – 133	2	2,33	100.00
Jumlah	86	100	

Dari distribusi frekuensi skor lingkungan kerja diperoleh rentang teoretik adalah 92-132. Sedangkan skor terendah 92 dan tertinggi 132. Dengan demikian diperoleh rentang skor 40. Dari skor tersebut diperoleh skor rata-rata (M) sebesar 109,87 simpangan baku (SD) sebesar 7,8, modus (Mo) sebesar 113 dan median (Me) sebesar 109. Pada tabel terlihat bahwa skor simpangan baku sebesar 87,8 menunjukkan tingkat penyimpangan skor dari nilai rata-ratanya.

B. Pengujian Persyaratan Analisis Data

1. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah galat taksiran regresi ($Y - \hat{Y}$) berdistribusi normal atau tidak. Ketentuan pengujian adalah taksiran ($Y - \hat{Y}$) tidak berdistribusi normal jika H_0 ditolak. Secara statistik dituliskan sebagai berikut: H_0 : ($Y - \hat{Y}$) berdistribusi normal; H_1 : ($Y - \hat{Y}$) tidak berdistribusi normal.

Statistik yang digunakan untuk menguji normalitas adalah Liliefors (L), sedangkan kriteria penilaian adalah sebagai berikut: H_0 : jika $L_{hitung} < L_{tabel}$; diterima. H_1 : jika $L_{hitung} > L_{tabel}$; ditolak.

Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X

Dengan bantuan program Microsoft Excel diperoleh persamaan regresi linear sederhana Y terhadap X, $\hat{Y} = 46,56 + 0,461X$. Selanjutnya nilai Z_i , $F(Z_i)$, dan $S(Z_i)$ dapat diketahui melalui persamaan regresi tersebut. Nilai L_{hitung} kemudian dapat diketahui dari nilai $L = F(Z_i) - S(Z_i)$ yang tertinggi.

Hasil perhitungan uji normalitas Y atas X didapat $L_{hitung} = 0,068$ dengan $n = 86$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh $L_{tabel} = 0,886$. Oleh karena $L_{hitung} = 0,068 < L_{tabel} = 0,886$, maka dapat disimpulkan bahwa sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data kedua variabel penelitian berasal dari populasi yang

berdistribusi normal. Deskripsi data hasil perhitungan pengujian normalitas Y atas X tertera pada tabel berikut ini.

Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran

No	Galat Taksiran Regresi	N	L_{hitung}	$L_{tabel} \alpha = 5\%$	Ket
1	Y atas X	86	0,107	0,886	Normal

2. Uji Linearitas

Uji Linieritas Y terhadap X

Kriteria pengujiannya adalah tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier; dan terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier. Dari distribusi F dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut 84 diperoleh $F_{tabel} \alpha = 0,05$ sebesar 1,67. Dengan demikian, hipotesis nol diterima karena $F_{hitung} = 1,16 < F_{tabel} = 1,67$. Sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 46,56 + 0,461X$ berbentuk linier. Untuk pengujian hipotesis penelitian, digunakan teknik analisis korelasi dan regresi. Persyaratan yang dibutuhkan untuk penggunaan analisis tersebut adalah: (1) sampel diambil secara proporsional dan ukuran sampel minimum terpenuhi, (2) Y independen dan berdistribusi normal, (3) variansi kelompok data homogen.

Dari persyaratan tersebut, persyaratan pertama telah terpenuhi, sebab sampel diambil secara proporsional random sampling dengan ukuran sampel sebesar 86 orang. Untuk persyaratan lainnya, masih perlu diuji.

Langkah selanjutnya, setelah dilakukan pengujian persyaratan analisis dan hasilnya sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan, langkah berikutnya dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menarik suatu kesimpulan yang didukung oleh data empirik.

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diuji secara inferensial dengan menggunakan teknik analisis regresi dan korelasi. Hipotesis pertama dan hipotesis kedua diuji dengan teknik analisis regresi dan korelasi sederhana. Sedangkan hipotesis ketiga diuji dengan teknik analisis regresi dan korelasi multiple.

Hubungan Lingkungan kerja (X) dengan Kinerja (Y)

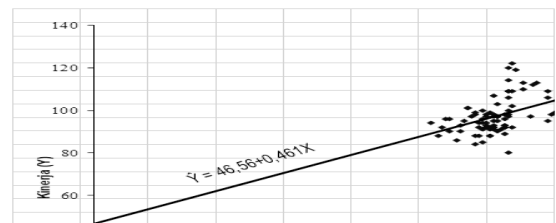
Hipotesis kedua yang diuji dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif lingkungan kerja (X) dengan kinerja (Y). Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana untuk variabel kinerja (Y) diperoleh koefisien arah regresi $b = 0,461$ dan konstanta $a = 46,56$. Dengan demikian bentuk hubungan kedua variabel tersebut adalah $\hat{Y} = 46,56 + 0,461X$ persamaan regresi harus memenuhi syarat linearitas dan keberartian. Untuk mengetahui keberartian dan kelinearan persamaan regresi dilakukan uji F yang

hasilnya dapat ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. ANAVA Uji Signifikansi dan Linieritas Regresi $\hat{Y} = 46,56 + 0,461X$

Sumber Varians	Dk	JK	RJK		F _{tabel}	$\alpha =$
Total	86	818599			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Regresi (a)	1	812864,20				
Regresi (b/a)	1	1093,34	1093,34	19,79*	3,95	6,95
Residu	84	4641,47	55,26			
Tuna Cocok	30	1818,03	60,60	1,16 ^{ns}	1,67	2,072
Galat	54	2823,44	52,29			

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 46,56 + 0,461X$ tersebut dapat dibuat dalam bentuk diagram 3 berikut ini.



Gambar 1 Diagram garis Regresi Linear $\hat{Y} = 46,56 + 0,461X$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X) dengan kinerja (Y) diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka setiap kenaikan 1 (satu) skor tentang lingkungan kerja akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,461 pada skor kinerja dengan konstanta 46,56. Dengan persamaan tersebut tampak bahwa titik-titik yang menyebar di sekitar garis regresi lebih banyak dibandingkan dengan yang jauh,

sehingga dapat dimaknai bahwa sebagian besar hubungan antara variabel lingkungan kerja (X) dengan kinerja (Y) mempunyai hubungan yang dekat.

Kekuatan hubungan antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_y = 0,437$. Uji signifikansi koefisien korelasi tercantum pada tabel berikut ini.

Tabel 7. Hasil Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Lingkungan kerja dengan Kinerja

Sampel (n)	Koefisien Korelasi (r_y)	t_{hitung}	t_{tabel}	
			$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
86	0,437	4,45	1,67	2,39

Dari Tabel 4.10 di atas dapat dilihat, hasil perhitungan koefisien korelasi Product Moment r_y antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja (Y) sebesar 0,437.

Setelah itu, diadakan penghitungan uji signifikansi koefisien korelasi Uji-t, dan didapatkan t_{hitung} sebesar 4,45. Indeks t_{tabel} pada distribusi t untuk dk = 84 (n-2) pada taraf nyata $\alpha = 0,01$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,39. Karena harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,45 > 2,39$, berarti koefisien korelasi antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja (Y) adalah signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,01$ dimana H_0 ditolak, H_a diterima.

Disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja (Y). Dengan kata lain, semakin baik

dan kondusif lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja.

Sedangkan koefisien determinasi diperoleh dari kuadrat koefisien korelasi antara lingkungan kerja (X) dan kinerja (Y) yaitu sebesar $r_y^2 = 0,1681$. Ini menunjukkan bahwa 19,06% kinerja dapat ditentukan oleh lingkungan kerja.

Hasil pengujian terhadap semua hipotesis yang diajukan dapat disimpulkan bahwa keseluruhan hipotesis penelitian yang dirumuskan diterima. Secara terperinci hasil analisis regresi serta besarnya sumbangan efektif variabel bebas terhadap variabel terikat disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi dan Nilai Koefisien Korelasi (r)

Variabel/ Nilai Regresi	Koefisien Korelasi	t_{hitung}	t_{tabel}	Keputus an	Kesimpulan
Y atas X $\hat{Y} = 46,56 + 0,461X_2$	0,437	4,45	1,67	Tolak H_0	Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja sebesar 19,06%

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja seseorang dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif/signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} . Pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat lingkungan kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja.

Nilai koefisien korelasi memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja adalah signifikan atau positif. Artinya, semakin tinggi dan sesuai sistem pemberian lingkungan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki seseorang.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi. Secara statistik memberikan pengertian bahwa, kurang lebih dengan nilai koefisien determinasi, variasi kinerja ditentukan/dijelaskan oleh lingkungan kerja dengan pola hubungan fungsionalnya seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi pendorong bagi peningkatan kinerja guru maka lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan dengan cara: memberikan jaminan keselamatan kerja, memberikan

kenyamanan dalam bekerja, tersedianya sumber belajar di perpustakaan yang memadai, ruang kerja yang luas dan nyaman mendukung aktivitas bekerja, peralatan kantor yang memadai, hubungan antar guru yang optimal dan kondusif serta kepala sekolah yang memotivasi guru secara berkala.

Dengan demikian lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan dapat meningkatkan kinerja guru.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik yang dikemukakan dapat disimpulkan sebagai berikut: terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja. Hal ini berarti bahwa makin baik dan kondusif lingkungan kerja, maka makin baik pula kinerja yang dimiliki oleh guru. Sebaliknya, jika makin buruk kondisi lingkungan kerja, maka makin buruk pula kinerja yang dimiliki oleh guru.

Oleh karena itu lingkungan kerja yang kondusif merupakan variabel penting dalam meningkatkan kinerja guru. Beberapa saran yang diberikan adalah: Pertama, Kepala sekolah hendaknya meningkatkan berbagai pengetahuan dan keterampilan terutama dalam bidang pengetahuan tentang manajemen, baik melalui pelatihan (Diklat) atau membaca berbagai macam literatur. Kedua, Kepala sekolah hendaknya

memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, seminar, dan lokakarya untuk meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Ketiga, Kepada guru-guru SMA Negeri yang ada di wilayah se-Kota Depok hendaknya aktif mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, seminar, diskusi untuk meningkatkan kinerjanya. Keempat, Kepada para peneliti, untuk penelitian lebih lanjut disarankan dilakukan penelitian tentang kinerja dengan melibatkan berbagai variabel dengan menggunakan pendekatan lain.

Daftar Pustaka

- Andre, Rae, *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson International Edition, 2008.
- Byars, Loyd L., and Leslie W. Rue, *Human Resources Management*. New York: Mc Graw-Hill/Irwin, 2003.
- Certo, Samuel C., *Management of Organizations and Human Resources*. Iowa: Wm. C. Brown Publishers, 1985.
- Colquitt, Jason A, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson, *Organizational Behavior*. New York: Mc-Graw-Hill, 2009.
- Daft, Richard L., *New Era Management, ninth edition*. South Western: Cengage Learning, 2010.
- Gibson, *et.al. Organisasi/Terjemahan Edisi delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara, 1996.
- Gomez, *et. al., Managing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall, 2010.
- Heinz, Weihrich, dan Koontz Harold, *Management A Global Perspective*. Philippines: Mc Graw Hill, 2005.
- Hughes, Richard L., Robert C. Ginnett, and Gordon J. Curphy, *Leadership: Enhancing The Lessons of Experience*. New York: The Mc Graw-Hill, Inc, 2002.
- Ivancevich, John M., *et. al., Perilaku dan Managemen Organisasi, Edisi ketujuh*. Jakarta: Erlangga, 2005.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki, *Organizational Behavior, Ninth Edition*. New York: Mc Graw-Hill, 2010.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson, *Human Resource Management, seven edition*. USA: West Publishing Corporation, 1994.
- , *Terjemahan: Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Pelz and Donald C. , special issue on the administration of research. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 1, No. 3, *Special Issue on the Administration of Research* (Dec., 1956), pp. 310-325 Published by: Johnson Graduate School of Management, Cornell University Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2390926>. (di akses 24 Januari 2012).
- Robbins, Stephan P.–Judge Timothy A, *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.

- , *Organizational Behavior Global, Edition 14*. New Jersey: Prentice Hall, 2011.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter, *Management*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc., 2002.
- Rue, Leslie W., Lloyd L. Byars, *Management Skills and Application*. New York: Mc Graw-Hill Higher Education, 2003.
- Sudjana, *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito, 2005.
- Tatangmanguny, *Ukuran Sampel Rumus Slovin*,
<http://tatangmanguny.wordpress.com/2010/04/19/ukuran-sampel-rumus-slovin/AMPEL RUMUS SLOVIN> .
(diakses tanggal 10 Januari 2012).
- Timpe, A. Dale *Seri Manajemen Sumberdaya Manusia kinerja: Terjemahan Sofyan mat*. Jakarta: Alek Mediacomputindi, 2000.
- Wayne, Mondy R, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Erlangga, 2008.