



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 3 Takalar

Nurul Hidayat^{1*}, Andi Nuryadin², Andi Hendra Syam³

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen, ²⁻³ Lembaga Pendidikan Indonesia Makassar

Korespondensi Penulis: yatdgmulu10@gmail.com

Alamat: Jl. Bung No. 23, Tamalanrea Jaya, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245

Abstract. *This line of research aims to determine the effect of work environment on teacher performance at SMK Negeri 3 Takalar. The method used in this line of research is Quantitative method with number of respondents 56 Teachers which made as sample with descriptive method with quantitative approach, where Data collection technique used questionnaires. The analysis used in the research line is simple linear regression test. The results of testing on a persial basis variable work environment on teacher performance there is a significant influence on teacher performance which is proven based on the results of persial test with significant value $0.006 < 0.05$.*

Keywords: *Teacher performance, Influence of work environment, Vocational high school teachers.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Takalar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jumlah responden 56 guru yang dijadikan sampel dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana teknik pengumpulan data menggunakan angket. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana. Hasil pengujian secara persial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru yang dibuktikan berdasarkan hasil uji persial dengan nilai signifikan $0,006 < 0,05$.

Kata Kunci: Kinerja guru, Pengaruh lingkungan kerja, Guru SMK.

1. PENDAHULUAN

Persaingan yang terus terjadi dalam dunia instansi saat ini menjadikan seluruh komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri terutama kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru. Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset (Ramadanil, 2022) Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan.

Pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mumpuni untuk memproduksinya. Begitu pula dengan sumber informasi. Informasi yang diterima organisasi, betapapun bagus dan lengkapnya, tidak akan berarti apa-apa jika kualitas

sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi. Menurut Nawawi dalam buku SDM konsep dasar dan teori oleh (UTAMA, DR Zahera Mega 2020). Sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat di hitung jumlahnya (kuantitatif). SDM adalah potensi yang mejadi pendorong dan penggerak organisasi.

Lingkungan kerja berperan sangat penting terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi karena berkaitan langsung terhadap aktifitas sehari-hari yang dilakukan oleh pegawai untuk itu organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja agar menciptakan situasi yang baik dan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi terhadap pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui ikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai kebutuhan para karyawan (Kompensasi et al., 2022).walaupun hal ini sering kita jumpai dalam suatu instansi terjadi hal yang membuat lingkungan kerja tidak harmonis. Hal tersebut sering terjadi entah karena adanya konflik sesama pegawai atau faktor suasana ruangan yang tidak memadai dan kurangnya dukungan dari orang yang berada di lingkungan sekitar pelaksanaan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Bahkan mesin berteknologi tinggi pun akan menjadi tidak berarti jika sumber daya manusia yang mengoperasikannya tidak mumpuni untuk memproduksinya. Begitu pula dengan sumber informasi. Informasi yang diterima organisasi, betapapun bagus dan lengkapnya, tidak akan berarti apa-apa jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu mengubahnya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

2. KAJIAN TEORITIS

Secara etimologis manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua konsep pengertian yang berbeda, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah suatu ilmu atau seni dalam mengatur serta mengealikan sekelompok orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau tata cara untuk mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata

menjadi sumber daya bisnis.(Dicky Zulkarnain Rona Gah, 2021) Dalam jurnal Manajemen sumber daya manusia (Syariah et al., 2021)..Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Hasibuan dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh (Cahyadi, Nur, et al. 2023) Diantaranya:

1) Perencanaan.

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian kakaryawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2) Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi.

3) Pengarahan.

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian.

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengadaan.

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

- 1) Tujuan sosial
- 2) Tujuan organisasional
- 3) Tujuan Fungsional
- 4) Tujuan individual

Menurut Sudaryo (2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam suatu instansi perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat pekerja. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pekerja mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, dan efisien.

Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi. Menurut Sunyoto Dalam (Panjaitan, 2017) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi

Adapun indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti dalam (Kerja et al., 2018) yaitu :

- a) Penerangan
- b) Sirkulasi udara
- c) Suara bising
- d) Warna dan ruang gerak
- e) Keamanan dan hubungan karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a) Kemampuan
- b) kepribadian dan minat kerja
- c) kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja
- d) tingkat motivasi pekerja

- e) kompetensi
- f) fasilitas kerja
- g) budaya kerja
- h) kepemimpinan
- i) disiplin kerja

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208–209) yaitu:

- a) Kualitas (Mutu)
- b) Kuantitas
- c) Waktu
- d) Ketepatan waktu

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam buku Metode penelitian oleh (Hardani et al., 2015), Margono mengemukakan populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda hewan, tumbuhan gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah Guru SMK Negeri 3 Takalar. Populasi pada penelitian yang akan dilakukan pada SMK Negeri 3 Takalar sebanyak 56 guru

Menurut (Sugiono, 2019) Sampel artinya bagian dari jumlah serta ciri yg dimiliki sang populasi tersebut. Bila populasi besar, serta peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang terdapat pada populasi, contohnya karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yg diambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai guru SMK Negeri 3 Takalar yang ditetapkan dengan menggunakan pendapat (Kunto, 2012) yang mengatakan bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.. Dengan ini jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 56 guru. Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang dilakukan para peneliti untuk memperoleh suatu data dalam suatu penelitian. Dalam teknik pengumpulan data, ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data, antara lain : Observasi dan Kuisisioner

Adapun teknik analisis data yaitu Statistik deskriptif merupakan aktivitas penghimpunan, penataan, peringkasan dan penyajian data dengan harapan agar data lebih bermakna, mudah dibaca dan mudah dipahami oleh pengguna data. Statistik deskriptif hanya

sebatas memberikan deskripsi atau gambaran umum tentang karakteristik objek yang diteliti tanpa maksud untuk melakukan generalisasi sampel terhadap populasi. Menurut Ghozali (2018:19) yang dimaksud statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, maksimum, minimum, standar deviasi.

Penyajian data statistik deskriptif biasanya dalam bentuk diagram atau tabel. Analisis statistik deskriptif terdiri dari nilai *mean*, *median*, *maksimum*, *minimum*, dan *standard deviation*. Analisis statistik deskriptif memiliki tujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari jawaban responden pada masing-masing indikator pengukur variabel.

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Benar tidaknya suatu data tergantung pada baik tidaknya instrument pengumpulan data atau pengukuran objek dari suatu variabel penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada instrumen atau kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (pada setiap butir biasa dilihat pada kolom item *corrected* Item total correlationI) dengan r tabel untuk degree of freedom $df=n-2$. Dimana :

N =jumlah responden

Untuk sebuah pengambilan keputusan dalam menguji validitas indikatornya bisa dilihat dibawah ini :

- 1) Jika r hitung $> r$ tabel maka variabel valid. Taraf signifikan 5%.
- 2) Jika r hitung $< r$ tabel maka variabel tidak valid. Taraf signifikan 5%.

Dalam uji validitas ini akan dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Ghozali (2018:45) uji realibilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari varibel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS sebagai fasilitas dalam mengukur realibiltas dengan cronbach alpha. Sebuah variabel dikatakan realibiltas dimana keluaran nilai alfa lebih besar dari 0,60.

B. Analisis Statistik Inferensial

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis terdiri dari pengujian terhadap data yang diperoleh dari hasil respon yang diterima oleh responden, yang kemudian dianalisis dengan menggunakan SPSS yang merupakan prosedur analisis dalam penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana.

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y : Lingkungan Kerja

A= konstanta B: Koefisien regresi X : Kinerja pegawai

e : standar error

2) Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial antar Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y_1). Kriteria pengujian uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ($\alpha=0.05$) dan antara nilai t hitung dengan t table. dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika tingkat signifikansi < 0.05 dan nilai t hitung $> t$ table, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara *smartphone* (X) terhadap prestasi belajar (Y).
- b. Jika tingkat signifikansi > 0.05 dan nilai t hitung $< t$ table, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara *smartphone* (X) terhadap prestasi belajar (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah menengah kejuruan negeri 3 Takalar (SMKN 3 Takalar). Berikut ini adalah deskripsi terkait identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja yang diuraikan dalam bentuk tabel di bawah ini :

a) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	36	64.3	64.3	64.3
	Perempuan	20	35.7	35.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden pegawai yaitu: Pegawai laki-laki berjumlah 36 orang atau sekitar 64,3% dan perempuan berjumlah 20 orang atau sekitar 35,7%.

b) Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 30 Tahun	13	23.2	23.2	23.2
	31 - 40 Tahun	27	48.2	48.2	71.4
	41 - 50 Tahun	10	17.9	17.9	89.3
	51 - 60 Tahun	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan Usia Pegawai yaitu 20-30 tahun jumlah responden 13 atau sekitar 23,2%, 31-40 tahun dengan jumlah 27 responden atau sekitar 48,2%, 41-50 tahun dengan jumlah 10 responden atau sekitar 17,9%, 51-60 tahun dengan jumlah 6 responden atau sekitar 10,7%.

c) Karakteristik Berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 4.3 Masa Kerja Responden

MASA KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	10	17.9	17.9	17.9
	6 - 10 Tahun	15	26.8	26.8	44.6
	11 - 20 Tahun	17	30.4	30.4	75.0
	21 - 30 Tahun	8	14.3	14.3	89.3
	> 30 Tahun	6	10.7	10.7	100.0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lama jadi Pegawai yaitu 1-5 tahun dengan jumlah responden 10 atau sekitar 26,8%, 11-20 tahun dengan jumlah 17 responden atau sekitar 30,4%, 21-30 tahun dengan jumlah 8 responden atau sekitar 14,3%, >30 tahun ke atas dengan jumlah 6 responden atau sekitar 10,7%.

B. Tabulasi

Setelah mengetahui karakteristik dari keseluruhan responden, maka selanjutnya akan dilakukan uji tabulasi data. Tabulasi data adalah bertujuan untuk mengetahui jumlah dari nilai item-item pertanyaan dari kuisioner yang telah di isi oleh seluruh responden. Dan seperti yang telah kita ketahui bersama, kuisioner pada penelitian ini menggunakan teknik skala likert. Yang dimana penilaian kuisioner dinilai melalui pernyataan yang diberi skor masing-masing Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Kurang Setuju (KS)= 3, Setuju (ST)=4, dan Sangat Setuju (SS)=5.

a) Analisis Uji Tabulasi Lingkungan Kerja (X)

Tabel 4.4 Uji Tabulasi Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan atau cahaya yang masuk di tempat (ruangan) saya bekerja, berpengaruh langsung secara efisien dalam melaksanakan pekerjaan saya.	22	34	0	0	0
		39,3%	60,7%	0	0	0
2	Rasa sejuk dan segar dengan oksigen yang cukup serta adanya tanaman di sekitar tempat saya bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan dalam bekerja.	25	31	0	0	0
		44,6%	55,4%	0	0	0
3	Kebisingan (bunyi yang tidak di kehendaki) dapat mengganggu konsentrasi dalam pelaksanaan pekerjaan saya.	22	34	0	0	0
		39,3%	60,7%	0	0	0
4	Fasilitas dan ruang gerak di tempat (ruangan) saya bekerja membantu saya menikmati pekerjaan saya.	35	21	0	0	0
		62,5%	37,5%	0	0	0
5	Saya selalu merasa aman selama berada di dalam lingkungan kantor	45	11	0	0	0
		80,4%	19,6%	0	0	0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Pandangan perwakilan dari setiap tanda variabel Tempat Kerja adalah yang paling dominan yang memutuskan untuk setuju dengan tegas, khususnya penjelasan kelima, khususnya saya biasanya memiliki rasa kepastian yang baik saat berada di iklim kantor, sedangkan orang yang memutuskan untuk setuju, pointer yang paling dominan adalah pernyataan pertama dan ketiga, yaitu lighting atau cahaya yang masuk ke dalam spot. (ruangan) Saya bekerja, berdampak langsung produktif dalam mengerjakan pekerjaan dan keributan (suara yang tidak diinginkan) dapat memperlambat fokus dalam menyelesaikan pekerjaan. Mengenai penegasan kedua dan keempat, khususnya suasana sejuk dan baru dengan oksigen yang cukup dan adanya tanaman di sekitar tempat saya bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh karena kelelahan saat bekerja dan kantor serta ruang di tempat (ruangan) tempat saya bekerja membantu saya dengan mengambil bagian dalam pekerjaan saya.

b) Analisis Uji Tabulasi Kinerja (Y)

Tabel 4.5 Uji Tabulasi Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memahami tugas dan fungsi yang di berikan pimpinan	31	23	2	0	0
		55,4%	41,1%	3,6	0	0
2	Mampu berinovasi dalam bekerja	17	36	3	0	0
		30,4%	64,3%	5,4%	0	0
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat pada waktu yang di tentukan	29	27	0	0	0
		51,8%	48,2%	0	0	0
4	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas	19	34	3	0	0
		33,9%	60,7%	5,4%	0	0
5	Membantu rekan kerja bila terdapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	31	25	0	0	0
		55,4%	44,6%	0	0	0

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Persepsi Pegawai terhadap setiap indikator variabel Kinerja yang paling dominan yang memilih sangat setuju yaitu pernyataan pertama dan kelima yakni Saya memahami tugas dan fungsi yang diberikan dan membantu rekan kerja bila terdapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang memilih setuju indikator yang paling dominan yaitu pernyataan kedua yaitu mampu berinovasi dalam bekerja, adapun yang memilih kurang setuju paling dominan yaitu pernyataan kedua dan keempat yaitu mampu berinovasi dalam bekerja dan Saya tidak sering membuat

kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

C. Uji Validitas

Benar tidaknya suatu data tergantung pada baik tidaknya instrument pengumpulan data atau pengukuran objek dari suatu variabel penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Uji validitas bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (pada setiap butir biasa dilihat pada kolom item *corrected* Item total correlation) dengan r tabel untuk degree of freedom $df=n-2$. Dimana :

N = jumlah responden Untuk sebuah pengambilan keputusan dalam menguji validitas indikatornya bisa dilihat dibawah ini :

- 1). Jika r hitung $>$ r tabel maka variabel valid. Taraf signifikan 5%.
- 2). Jika r hitung $<$ r tabel maka variabel tidak valid. Taraf signifikan 5%.

Dalam uji validitas ini akan dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

a) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X)

Tabel 4. 6 Uji Validitas Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	Koefisien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,609	0,263	Valid
P2	0,848	0,263	Valid
P3	0,489	0,263	Valid
P4	0,848	0,263	Valid
P5	0,363	0,263	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan variabel Lingkungan kerja (X) yang di Hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,263.

b) Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. 7 Uji Validitas Kinerja

Kinerja Pegawai	Koefisien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0.686	0,263	Valid
P2	0.508	0,263	Valid
P3	0.737	0,263	Valid
P4	0.653	0,263	Valid
P5	0.736	0,263	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Dapat dilihat dari uraian pada tabel diatas, bahwa dari seluruh opsional pertanyaan kinerja pegawai (Y) yang di hadirkan menghasilkan keterangan valid dimana nilai koefisien korelasi seluruh pertanyaan memiliki nilai diatas dari 0,263.

D. Uji Reliabilitas

Pengujian kualitas yang tak tergoyahkan dicoba dari setiap hal pernyataan yang diingat luntuk kelas substansial. Pengujian kualitas yang tidak tergoyahkan dilakukan dengan menguji instrumen satu kali saja, kemudian diselidiki dengan teknik alpha cronbach. Jajak pendapat seharusnya solid dengan asumsi koefisien kualitas yang tak tergoyahkan adalah positif dan lebih menonjol dari 0,60. Konsekuensi dari uji kualitas yang tak tergoyahkan adalah sebagai berikut. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

a) Uji Reliabilitas Variabel lingkungan Kerja (X)

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha
.642	.642

Sumber : Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Dari uji realibilitas lingkungan Kerja (X) tersebut menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* nilai koefisien 0.642 Dengan begitu hasil uji reabilitas lingkungan Kerja nilai *lCronbach's Alpha* sebesar 0.642 dan *N of Items* sebanyak 3. Dapat disimpulkan bahwa realitasnya positif dikarenakan lebih besar dari nilai koefisien 0,60, dinyatakan reliabel.

b) Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.979	4

uji reliabilitas yang terpampang di bantu menggunakan tatanan alpha cronbach, maka kuisisioner dikatakan andal atau reliailitasnya bernilai positif karena lebih besar dari 0,60.

E. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini dipakai dalam mengukur apakah terdapat pengaruh antara *Lingkungan kerja* (X) kinerja (Y). persamaan regresinya ialah $Y = a + bX + e$. Dimana Y = variable terikat kinerja, a = konstanta, b = koefisien regresi, dan e = standar error.

Tabel 4. 10 Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.720	1.609		6.040	.000
	Lingkungan Kerja	.213	.075	.373	2.837	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficient* korelasi menunjukkan bahwa persamaan regresi linier sederhana untuk memperkirakan lingkungan kerja dipengaruhi oleh *kinerja* adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 9.720 + 0,2837X + 0.075$$

Dimana :

X1 = variabel independen (*Lingkungan Kerja*)

Y = variabel dependen (kinerja Guru)

a = konstanta

b = koefisien regresi

dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat disimpulkan bahwa , jika penggunaan *Lingkungan Kerja* (X) meningkat 1 poin / 1% maka diprediksi kinerja Guru (Y) akan meningkat sebesar 0.2837 dan hal ini juga menggambarkan bahwa *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif terhadap prestasi Kinerja Guru.

b) Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan dalam membuktikan berpengaruh parsial *Lingkungan Kerja* (X) dengan kinerja guru (Y). indikasi pengujian menggunakan uji ini ialah menyandingkan taraf signifikannya nilai sigma t dengan ($\alpha = 0,05$) serta menyandingkan nilai t dalam tabel ketetapan . Aturan ini dalam memperoleh angka dalam tabel adalah dengan memakai rumus $t_{tabel} = t(a/2:n-k-1)$. Dari hasil perhitungan dengan memperhatikan distribusi t tabel diperoleh nilai t tabel sebesar 2,009.

Tabel 4.11 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.720	1.609		6.040	.000
	Lingkungan Kerja	.213	.075	.373	2.837	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 23.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa t hitung memiliki nilai sebesar 2.837 yang > dari F table (2.009) dan signifikansi memiliki nilai 0.006. < dari 0.05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara *Lingkungan Kerja* terhadap Kinerja Guru. Dengan ini H_a diterima dan H_o ditolak.

5. PEMBAHASAN

dari pengujian yang telah dilakukan hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru pada SMKN 3 Takalar. Hal tersebut didapatkan dari hasil analisis kuantitatif yang di deskriptifkan melalui beberapa analisis dapat dilihat pada tiap-tiap variabel.

Pengaruh Variabel *lingkungan Kerja* Terhadap kinerja guru ?

Menurut Sudaryo (2018) pengertian tempat kerja adalah setiap alat dan bahan yang dialami, suasana umum tempat seseorang bekerja, strategi kerja dan rencana kerja baik sebagai manusia maupun secara kolektif. Tempat kerja dalam suatu organisasi harus diperhatikan, hal ini dikarenakan tempat kerja akan mempengaruhi tekad para pekerja. Keadaan tempat kerja dapat dikatakan baik dengan asumsi para pekerja mendapatkan lingkungan yang aman, akrab dan sehat sehingga semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara ideal dan produktif.

- Dalam ulasan ini, kantor sangat mempengaruhi kinerja pekerja karena tingkat sebenarnya adalah $0,05 >$ kepentingan (0,006), dan itu berarti H_o dihilangkan.
- Konsekuensi dari kajian di atas sesuai dengan efek samping dari eksplorasi yang diarahkan oleh Latif, Nurdin Ismail, Azhary Irwan, Andi (2022) dalam eksplorasinya tentang Dampak Tempat Kerja terhadap Eksekusi Pekerja di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros Unique yang menyatakan bahwa dalam kajian ini hasil yang diperoleh dalam melihat pengujian kekambuhan langsung yang mendasar berkonsentrasi pada menunjukkan bahwa kinerja pekerja dipengaruhi oleh iklim lingkungan kerja. R^2 , atau koefisien jaminan, mewakili 44,3% dari perbedaan dalam pelaksanaan yang representatif. Meskipun

demikian, sisanya dipengaruhi oleh kondisi yang berbeda. Efisiensi dan kinerja pekerja dipengaruhi oleh tempat kerja mereka, sesuai dengan konsekuensi dari uji-T.

6. KESIMPULAN

Dari hasil analisa data dalam data penelitian yang telah dilaksanakan, memperoleh kesimpulan bahwasannya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMK NEGERI 3 TAKALAR. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung dengan nilai $2.837 >$ dari tabel $F(2009)$ dan nilai signifikan $0006 <$ dari $0,05$. Jika Lingkungan kerja dalam proses pembelajaran meningkat maka prestasi akademik siswa juga akan meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja dalam proses pembelajaran berkurang maka tingkat prestasi belajar siswa juga akan menurun. Dengan demikian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, H_a diterima dan H_0 ditolak.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, I. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (Edisi ke-2). Zanafa Publishing.
- Cahyadi, N., ST, S., Sabtohadhi, J., Alkadrie, S. A., Megawati, S. P., & Lay, A. S. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika.
- Dicky Zulkarnain Rona Gah, A. H. S. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 123–136. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JIMM/article/view/1310>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Hardani, A., Andriani, N. H., Ustiawaty, R. A. F. J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2015). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke-5). PT Raja Grafindo Persada.
- Kerja, L., Produktivitas, T., Bagian, K., Di, P., & Inko, P. T. (2018). *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

- Misbahuddin. (2016). *Metode dan Teknik Penyusunan Laporan Penelitian*. Badan Penerbit UNM.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. 3(2), 1–5.
- Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. 3(1), 66–79.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susetyo, W. E., Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 83–93.
- Syam, A. H., & Irfan, A. (2023). Pengaruh kedisiplinan dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) DDI Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 521–532.
- Syariah, P. P., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., & Makassar, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Tuala, P. R. (2020). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam*. Pusaka Media.
- Utama, D. Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori*. UNJ Press.
- Yuarifo, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi karyawan terhadap komitmen organisasi pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.