

KECAMATAN SUMARORONG KABUPATEN MAMASA

Baharuddin¹, Bindarto², Irdawati³STIM LPI Makassar ¹, Universitas Lakidende^{2,3}

Corresponding Author: drsbaharuddin1717@gmail.com



e-ISSN 2686-0058

p-ISSN 2715-7695

Informasi Artikel

Tanggal masuk

25 Maret 2023

Tanggal revisi

27 Mei 2023

Tanggal diterima

21 Juli 2023

Kata Kunci:

Lingkungan kerja¹

Kinerja guru ²

Abstrak: Masalah dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data kualitatif dan data kuantitatif. Sedangkan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh jumlah guru SD di Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa yang berjumlah 35 responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan aspek kinerja guru SD di kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan melalui rumus koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t hitung yang menunjukkan bahwa nilai ($t_{hitung} = 6,677 > t_{tabel} = 2,034$) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak.



PENDAHULUAN

Guru adalah aset utama instansi pemerintah yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. Guru memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda, yang dibawa kedalam instansi. Guru bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan instansi, melainkan asset berharga instansi yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, instansi harus mampu mewujudkan kinerja guru dalam melakukan setiap pekerjaan.

Kinerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang guru untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan guru dengan antusias ikut serta dalam kegiatan – kegiatan dan usaha – usaha kelompok sekerjanya, dan membuat guru tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang – orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu – satunya kepentingan pemimpin instansi itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar – besarnya darinya dan memberi sesedikit mungkin.

Kinerja guru juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan. Hal ini akan menurunkan kinerja para guru. Indikator dari turunnya kinerja antara lain rendahnya produktivitas, tingkat absensi guru tinggi, gaji rendah, dan lain-lain. Hal demikian secara pasti akan mempengaruhi kinerja guru dalam suatu organisasi.

Seperti yang dialami SD di Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa masih banyak kinerja guru yang belum maksimal. Hal ini terjadi diantaranya disebabkan oleh lingkungan kerja yang juga belum dapat dikatakan lengkap, sehingga fasilitas yang ada masih kurang memadai, mulai dari kondisi bangunan, ruang kelas serta segala bentuk perlengkapan untuk mendukung proses belajar mengajar seperti kursi, meja, kelas yang kurang terang, sanitasi dan sirkulasi yang kurang lancar sehingga melihat kondisi ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja guru.

Hasil observasi peneliti di SD Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa bahwa fasilitas kerja pada sekolah tersebut masih kurang efektif. Ketidakefektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan dan lingkungan kerja bagi guru. Selain itu seorang pimpinan pada instansi tersebut jarang memberikan dorongan kinerja bagi guru. Sehingga hal ini berdampak pada guru yang sering datang terlambat. Selain itu lingkungan kerja guru juga kurang memadai ini terlihat dari beberapa guru dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan menjadi terhambat. Kekurangan lingkungan fisik ini akan membuat kinerja guru tidak maksimal sehingga tujuan pembelajaran tidak tercapai dan hakikat pembelajaran terabaikan. Oleh karena itu diperlukan kinerja guru yang maksimal dan lingkungan kerja yang prima.

Dari permasalahan dan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa, Sulawesi Selatan, Indonesia”.

TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Menurut Slamet (2016), lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi”. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu”.Lingkungan kerja adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu lingkungan kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.Lingkungan kerja merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku. Dalam pengertian lain juga di sebutkan bahwa lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang, bahkan segala hal hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat

produktifitas karyawan hal ini dapat di lihat dari peningkatan teknologi. Dari beberapa pendapat diatas, lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai dorongan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa secara garis besarnya, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 kategori yaitu :
 - 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (kursi, meja, dan sebagainya)
 - 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pekerja, misal; penerangan cahaya, udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna dan sebagainya.
- b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Kedua garis lingkungan kerja tersebut baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik sangat menentukan kinerja dari para karyawan/ karyawan/ guru dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, sebaiknya Lingkungan kerja yang baik akan menambah kinerja lebih meningkat. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila para pegawai/ karyawan atau guru dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang cukup lama.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2015), lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sementara itu, T.Hani (2016) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan.

Lingkungan kerja non fisik tersebut merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh pegawai dalam hal ini adalah guru (Halik et al, 2023). Karena itu, lingkungan kerja non fisik dapat memberikan perasaan-perasaan aman dan puas dapat mempengaruhi perilaku pegawai ke arah yang positif sebagai yang diharapkan oleh organisasi.

Kinerja Guru

Menurut Sondang (2016), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu”. Mulyasa SP (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016), kinerja dapat diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja atau untuk kerja atau penampilan kerja.

Dengan demikian, kinerja terkait dengan guru atau kinerja guru, dapat dikatakan sebagai kemampuan guru dalam mengaplikasikan keterampilannya serta melaksanakan pekerjaan tertentu dengan hasil yang nyata. Kinerja guru ialah rasa tanggung jawabnya menjalankan tugas atau amanah profesi yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral di pundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitas dalam menjalankan tugas keguruannya dikelas dan tugas kependidikannya diluar kelas.

Penilaian kinerja guru sasaran yang dinilai adalah indikator kinerja guru. Dalam petunjuk teknis penilaian kinerja guru dilingkungan dinas pendidikan disebutkan komponen-komponen kinerja guru.

- a. Menyusun program pembelajaran
- b. Melaksanakan program pembelajaran
- c. Melaksanakan evaluasi belajar
- d. Melaksanakan analisis evaluasi belajar
- e. Melaksanakan program perbaikan dan pengayaan
- f. Melaksanakan program bimbingan dan konseling (khusus guru BK)
- g. Membimbing siswa dalam kegiatan ekstra kurikuler
- h. Pengembangan profesi

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No.14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang guru dan dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru atau dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas profesional, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru terwujud karena dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, karena guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Suryadi Prawirosentono (2015), yaitu:

- a. Efektifitas dan efesiensi Artinya suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai dan akibat-akibat yang tidak dicari dalam kegiatan mempunyai nilai yang tidak penting dari hasil yang dicapai.
- b. Otoritas (wewenang) ialah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi kepada yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan

kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dalam organisasi tersebut

- c. Disiplin taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
- d. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

KERANGKA KONSEP

Kerangka berpikir merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan guru dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

Kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja di kantor kelurahan kutoanyar kecamatan tulungagung kabupaten tulungagung. Yang berkesimpulan, bahwa fasilitas kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat digambarkan kerangka konseptualnya sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Pikir

HIPOTESIS

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah bahwa “Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Dasar di Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD di Kecamatan Sumarorong

Kabupaten Mamasa yang berjumlah 35 orang. Melihat bahwa jumlah populasi <100, maka jumlah sampel adalah jumlah populasi.

Sumber Data

- Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui wawancara kuesioner yaitu meliputi data tingkat kinerja guru yang bersumber dari SD di Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa.
- Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber data terkait yang menunjang penulisan yang ada di kantor berupa gambaran umum objek penelitian, jumlah guru, dan dokumen-dokumen lain yang dibutuhkan dalam penulisan ini.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data oleh penulis dilakukan dengan cara observasi, wawancara, serta dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel dari penelitian ini.

Metode Analisis Data

Untuk melihat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja guru SD di Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa, Maka penulis menggunakan analisis sebagai berikut:

a. Analisis Korelasi Person Product Moment

Korelasi ini dikemukakan oleh Karl Person tahun 1990. Kegunaan analisis ini yakni untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel satu dengan variabel lain dan untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan (koefisien determinan atau koefisien penentu = $r^2 \times 100\%$)

$$r = \frac{n. (\sum XY) - (\sum X). (\sum Y)}{\sqrt{\{n. \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

r= Koefisien korelasi

n= Jumlah responden

x= Pemberian kompensasi

y= Kinerja karyawan

Tabel 1 : Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00	Tidak berkorelasi
0,00-0,20	Sangat Rendah

0,21-0,40	Rendah
0,41-0,60	Sedang
0,61-0,80	Cukup
0,81-0,99	Tinggi (Kuat)
1,00	Sangat Tinggi (Sangat Kuat)

Sumber : Ghozali (2016)

b. Koefisien Determinasi

Untuk mengukur seberapa jauh model regresi menerangkan sumbangan variabel bebasnya terhadap variabel terikat, maka dapat melalui analisis koefisien determinasi (r^2) sehingga diketahui seberapa besar pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinasi. Jika r^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi dapat menggunakan rumus berikut :

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = r^2 \times 100\%$$

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat dan koefisien korelasi

c. Uji T (Uji T Hitung)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($n-k$) dengan $n = 30$ dan $k = 2$ adalah jumlah responden dan jumlah variabel yang diobservasi dengan uji dua ekor (*two tailed test*). Rumus yang digunakan untuk memperoleh nilai t hitung sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

n = Jumlah Responden

t = Uji Hipotesis

r = Nilai Kolerasi

Adapun kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SD di Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa.
 2. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja GuruSD di Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa.
- $H_0 : \beta = 0$ berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y
 $H_a : \beta \neq 0$ berarti ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Singkat SD Negeri 001 Sumarorong

Dinas Sekolah Dasar Negeri 001 Sumarorong sebagai salah satu lembaga pendidikan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa, Provinsi Sulawesi Barat. Sekolah Dasar Negeri 001 Sumarorong terletak di dusun Batas Sawah Desa Sasakan Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Bara memiliki 80 orang peserta didik dengan rincian 35 laki laki dan 45 perempuan . Secara geografis Sekolah Dasar Negeri 001 Sumarorong berada di tempat yang paling ideal pembelajaran jauh dari keramaian, dikelilingi suasana pedesaan dengan hamparan sawah dengan gunung menjulang. Kondisi sosial masyarakat di kawasan sekitar sekolah yaitu sebagian besar pekerjaan masyarakat sebagai petani, Pegawai Negri Sipil dan pedagang kopi.

No	Status T A Pegawai	Kepalah	Guru	Karyawan	Jumlah
1	PNS	1	6	-	7
2	GTT	-	2	-	2
3	PTT	-	-	1	1
Jumlah		1	8	1	9

Tabel 2 : Status Guru di SDN 001 Sumarorong

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa (2022)

Profil Singkat SDN 011 Salulombe

Dinas SDN 011 Salulombe sebagai salah satu lembaga pendidikan dilingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa, Provinsi Sulawesi Barat. SDN 011 salulombe terletak di dusun Salulombe Desa Sasakan Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat memiliki 40 orang peserta didik dengan

rinciaan 15 Perempuan dan 25 laki laki . Secarah geografis SDN 011 berada ditempat yang paling ideal pembelanjaran jauh dari keramaian, dikelengi susuana pedesaan dengan hamparan sawah dengan gunung menjulang. Kondisi sosial masyarakat di kawasan sekitar sekolah yaitu sebagian besar pekerjaan masyarakat sebagai petani, dan buruh bangunan

Tabel 4: Status Guru di SDN 011 Salulombe

No	Status Pegawai	Kepala	Guru	Karyawan	Jumlah
1	PNS	1	6	-	7
2	GTT	-	-	-	-
3	PTT	-	-	1	1
Jumlah		1	6	1	8

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa (2022)

Tabel 5 : Jabatan Guru di SDN 011 Salulombe

No	Guru Kelas	Guru Agama	Guru Olahraga	Jumlah
	6	1	1	8

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa (2022)

Profil Singkat SDN 014 Salubasi

Dinas SDN 014 Sallubassi sebagai salah satu lembaga pendidikan di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa, Provinsi Sulawesi Barat. SDN 014 Sallubassi terletak di dusun Sallubassi Desa Saluballo Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat memiliki 44 orang peserta didik dengan rinciaan 17 laki laki dan 27 perempuan . Secara geografis SDN 014 berada ditempat yang paling ideal pembelanjaran jauh dari keramaian, dikelengi susuana pedesaan dengan hamparan sawah dengan gunung menjulang. Kondisi sosial masyarakat di kawasan sekitar sekolah yaitu sebagian besar pekerjaan masyarakat sebagai petani.

Tabel 6 : Status Guru di SDN 014 Salubassi

No	Status Pegawai	Kepala	Guru	Karyawan	Jumlah
1	PNS	1	5	-	6
2	GTT	-	5	-	5
3	PTT	-	-	1	1
jumlah		1	10	1	11

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa (2022)

Tabel 7 : Jabatan Guru di SDN 014 Salubassi

No	Guru Kelas	Guru Agama	Guru Olahraga	Jumlah
	6	1	1	8

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa (2022)

Profil Singkat SDN 005 Sumarorong

Dinas SDN 005 Sumarorong sebagai salah satu lembaga pendidikan dilingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa, Provinsi Sulawesi Barat. SDN 005 Sumarorong terletak di dusun Lekong Kelurahan Sumarorong Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat memiliki 120 orang peserta didik dengan rincian 75 Perempuan dan 45 laki laki . Secara geografis SDN 011 berada ditempat keramaian .Kondisi sosial masyarakat di kawasan sekitar sekolah yaitu sebagian besar pekerjaan masyarakat sebagai pedagang, pengusaha, pegawai negeri sipil.

Tabel 8 : Status Guru di SDN 005 Sumarorong

No	Status Pegawai	Kepala	Guru	Karyawan	Jumlah
1	PNS	1	9	-	10
2	GTT	-	-	-	-
3	PTT	-	-	2	2

Jumlah		1	9	2	12
--------	--	---	---	---	----

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa (2022)

Tabel 9 : Jabatan Guru di SDN 005 Sumarorong

No	Guru Kelas	Guru Agama	Guru Olahraga	Jumlah
	6	3	1	10

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa (2022)

Profil Singkat SDN 006 Tabone

Dinas SDN 006 Tabone sebagai salah satu lembaga pendidikan dilingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa, Provinsi Sulawesi Barat. SDN 006 Tabone di Kelurahan Sumarorong Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa Provinsi Sulawesi Barat memiliki 150 orang peserta didik dengan rincian 85 Perempuan dan 65 laki laki . Secara geografis SDN 006 tabone berada ditempat keramaian Kondisi sosial masyarakat di kawasan sekitar sekolah yaitu sebagian besar pekerjaan masyarakat sebagai pedagang, pengusaha, pegawai negeri sipil.

Tabel 10 : Status Guru di SDN 006 Tabone

No	Status Pegawai	Kepala	Guru	Karyawan	Jumlah
1	PNS	1	9	-	10
2	GTT	-	-	-	-
3	PTT	-	-	2	2
Jumlah		1	9	2	12

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa (2022)

Tabel 11 : Jabatan Guru di SDN 006 Tabone

S Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Mamasa (2022)

Deskripsi Profil Responden

Tabel 12: Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Guru Kelas	Guru Agama	Guru Olahraga	Jumlah
	6	3	1	10

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (100 %)
1	Laki-laki	17	48,58 %
2	Perempuan	18	51,42 %
Jumlah Responden		35	100 %

Sumber : Data diolah sendiri, 2022

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 13 : Profil Responden Berdasarkan Usia

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
21-28	10	28,57 %
29-36	10	28,57 %
37-45	9	25,71 %
46 Keatas	6	17,15 %
Total	35	100 %

Sumber : Data diolah sendiri, 2022

Berdasarkan data tabel diatas, terlihat usia 21-28 tahun yang lebih dominan yakni 10 orang (28,57%). Usia 29-36 tahun sebanyak 10 orang (28,57%) kemudian disusul usia 37-45 tahun terdapat sebanyak 9 orang (25,71%) dan usia 46 tahun keatas sebanyak 6 orang (17,15%). Artinya guru usia muda lebih banyak bekerja di SD di Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa.

Deskripsi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 14: Profil Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
Diploma (D3)	2	5,72 %
Sarjana (S1)	28	80 %
Magister (S2)	5	14,28 %
Total	35	100 %

Sumber : Data diolah sendiri, 2022

Berdasarkan jenjang pendidikan dan tingkat golongan pegawai tersebut dapat dikatakan keadaan guru di Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa tergolong ideal karena masih terdapat guru yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi sepatutnya memiliki tingkat kinerja yang baik.

Deskripsi Profil Responden Lingkungan Kerja dan Kinerja Guru

Berikut ini, persepsi responden mengenai lingkungan kerja dan kinerja guru di SD Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa.

Tabel 15: Tanggapan Responden atas Variabel lingkungan Kerja (X)

No	Pernyataan Variabel (X)		Skor jawaban angket					Skor aktual	skor ideal
			SS	S	R	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Lokasi sekolah Tempat saya mengajar strategis untuk kegiatan pembelajaran	F	25	5					175
		Skor	125	20				145	
2	Ruang kerja Mempunyai sistem ventilasi Baik	F	24	6					175
		skor	120	24				144	

3	Ruangan kantor terletak jauh dari jalan raya atau lapangan	F	25	5					175
		skor	125	20				145	
4	Ruang Kerja Terasa Panas	F	16	13		1			175
		skor	80	52		2		134	
5	Warna cat ruang kerja membuat saya semangat dalam bekerja	F	19	11					175
		skor	95	44				139	
6	Kebersihan membuat saya nyaman dalam bekerja	F	17	10		3			
		skor	85	40		6		131	175
7	sekolah tempat saya bekerja bebas dari polusi udara	F	1	11	6	10	2		
		skor	55	44	18	20	2	89	175
	Total							927	245

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 16: Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan Variabel (X)		Skor jawaban angket					Skor aktual	skor ideal
			SS	S	R	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Saya memberikan materi sesuai dengan tujuan pembelajaran	F	10	16					175
		Skor	50	64				114	
2	Saya menyampaikan materi sesuai dengan kebutuhan siswa	F	5	25					175
		skor	25	100				125	

3	Saya mengoreksi setiap hasil evaluasi pemebelajaran siswa	F	3	20					175
		skor	15	80				95	
4	Saya tidak memberitahukan materi dan bahan selanjutnya	F	6	22	1				175
		skor	30	88	3			114	
5	Dalam menyiapkan alat penilaian, saya tidak membuat kisi-kisi soal	F	5	25					175
		skor	25	100				125	
6	Dalam menyiapkan alat penilaian saya juga tidak membuat kunci jawaban dari soal yang saya buat	F	10	20					
		skor	50	80				130	175
7	Penyampaiaan materi yang saya berikan dilaksanakan secara spontannitas	F	3	7		10			
		skor	15	28		20		73	175
	Total							776	245

Sumber: Data diolah, 2022

Analisis Korelasi

Analisis korelasi pearson product moment, yaitu analisis korelasi sederhana yang digunakan untuk mengeahui hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{35 \times 112.853 - 927 \times 776}{\sqrt{35 \times 125 - (927)^2 \times 35 \times 88496 - (776)^2}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{3949855 - 719352}{\sqrt{4380075 - 859329 \times 309760 - 602176}} \\
&= \frac{3234503}{\sqrt{8784}} \\
&= 0,345
\end{aligned}$$

Nilai ini ($r = 0,345$) dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian adalah positif, berada di kategori rendah. Dapat terhubung positif dan berpengaruh rendah antara variabel X (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja guru). Artinya jika lingkungan kerja baik maka terjadi pula peningkatan terhadap kinerja guru walaupun pengaruhnya tidak terlalu kuat.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (KD) = $r^2 \times 100\%$

$$KD = (0,345)^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,119 \times 100\%$$

$$KD = 11,9\%$$

Nilai ($r^2 = 0,345$) yang diperoleh dari hasil perhitungan koefisien determinasi (KD) tersebut dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X (lingkungan kerja) mampu menjelaskan variabel terikat Y (kinerja guru) sebesar 0,119. Artinya memiliki pengaruh kontribusi yaitu sama sebesar 11,9% dan selebihnya 88% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model persamaan regresi.

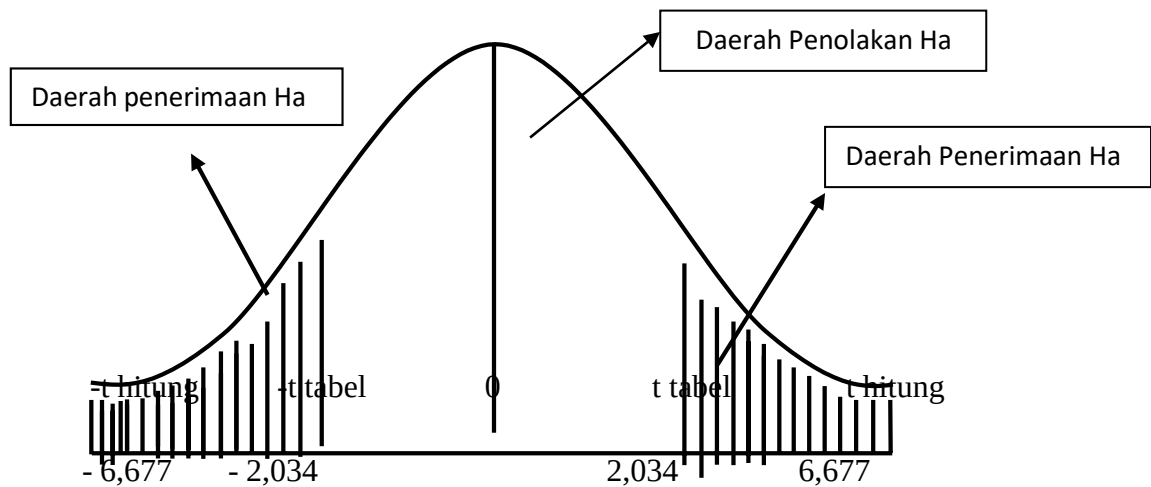
Uji t Hitung

$$T \text{ hitung} = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$\begin{aligned}
T \text{ hitung} &= 0,345 \sqrt{\frac{35-2}{1-(0,345)^2}} \\
&= 0,345 \sqrt{\frac{33}{1-0,119}} \\
&= 0,345 \sqrt{37,458} \\
&= 6,677
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung sebesar 6,677. Nilai tersebut setelah dibandingkan ternyata lebih besar dari t tabel, $0,05;35 = 2,034$ ($db = n - k$, $df = 5\%$), yang berarti H_a diterima ($H_a : \beta \neq 0$) dan H_o ditolak ($H_o : \beta = 0$) maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X dengan variabel Y , sehingga hipotesis yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada SD di Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa.

Gambar 2: Kurva uji signifikan



Sumber : Data diolah, 2022

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hal tersebut dihubungkan Nilai koefisien korelasi (r) diperoleh = 0,345 dan nilai koefisien determinasi (r^2) = 11,9. Selanjutnya didapat kesimpulan bahwa nilai (t hitung = 6,677 > t tabel = 2,034) sehingga hipotesis yang diajukan diterima ($H_a : \beta \neq 0$), berarti Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Kecamatan Sumarorong Kabupaten Mamasa.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebaiknya semua pihak terkait, baik itu pemerintah pusat, pemerintah daerah maupun para pemimpin sekolah atau yayasan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik agar tercipta kinerja guru yang baik demi keberlangsungan masa depan bangsa Indonesia.

REFERENSI

- Erna Pasanda, Amiruddin, Darwis Said, & Ratna Ayu Damayanti. (2023). APAKAH PROMOSI UNIVERSITAS TERMASUK PERTANGGUNGJAWABAN SOSIAL?. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 5(1), 80 - 85. <https://doi.org/10.35593/apaji.v5i1.107>
- Ghozali, Iman. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. *Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Halik, J. B., Halik, M. Y., Latiep, I. F., Irdawati, & Elsa Balaba. (2023). Pengaruh Literasi Keuangan, Gaya Hidup, Uang Saku Mahasiswa Dalam Pengelolaan Keuangan Pribada Pada Mahasiswa Universitas Kristen Indonesia Paulus Makassar. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 5(1), 51 - 67. Retrieved from <http://www.ojsapaji.org/index.php/apaji/article/view/99>
- Mulyasa, 2016. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti, 2015. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: IlhamJaya
- Sedarmayanti, 2016. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Slamet, 2016. *Manajemen Lingkungan Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Sondang P. Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suryadi Prawirosentono, 2015. *Analisis Kerja Organisasi*. Bandung: Rineka Cipta
- T. Hani. Handoko, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Todingbua, M. A. (2023). Production Cost Treatment and Contribution Margin in Mamasa Weaving. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 5(1), 68 - 79. <https://doi.org/10.35593/apaji.v5i1.62>

