

ARTIKEL

**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
DENGAN KINERJA GURU DI SMK N 1
MUARA BUNGO**

OLEH

**ASARI
RRA1A110058**



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JAMBI**

2017

ABSTRAK

Asari. 2016. Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah SMK Negeri 1 Muara Bungo. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, FKIP Universitas Jambi. Dosen Pembimbing I Dra. Hj. May Maemunah, M.E, Pembimbing II Drs. Irzal Anderson, M.Si

Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja di Sekolah, dan Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu hal yang penting dalam pendidikan dan dapat dipandang sebagai salah satu pendukung keberhasilan guru dalam menciptakan siswa-siswa yang berkualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja guru juga sering dijadikan pedoman atau bahan pertimbangan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo belum sesuai dengan harapan, salah satu penyebabnya yaitu kurangnya kepuasan guru dalam bekerja misalnya kurangnya perhatian dan ketertarikan guru dalam mengajar menyebabkan proses pembelajaran tidak optimal. Selain itu, lingkungan kerja guru di sekolah juga sangat penting, lingkungan kerja yang baik mampu mendorong kinerja guru menjadi lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja di sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional, sampel yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini berjumlah 34 orang. Data dikumpulkan melalui angket dan dianalisis menggunakan teknik deskriptif dan teknik analisis korelasi dengan bantuan aplikasi statistik SPSS *release 16.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru adalah 0,319 dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,014 < 0,05$. Hubungan kepuasan kerja guru di sekolah dengan kinerja guru adalah $0,322$ dengan tingkat signifikansi t sebesar $0,013 < 0,05$ dan terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama kinerja guru ditunjukkan dengan uji F dengan nilai $(5,080 > 3,17)$ dan nilai koefisien regresi ganda (R) sebesar 0,392.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di Sekolah SMK Negeri 1 Muara Bungo. Diharapkan guru agar dapat menyadari bahwa guru merupakan suatu kebutuhan bagi siswa sehingga dapat meningkatkan kinerja guru. Saran untuk guru hendaknya dapat memperhatikan lingkungan kerja guru dalam belajar dan menumbuhkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya tujuan belajar mengajar yang ditetapkan dapat tercapai secara optimal.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggung jawab (UU No. 20, 2003 pasal 3).

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap terciptanya proses belajar mengajar di sekolah, keberhasilan peserta didik serta hasil pendidikan yang berkualitas merupakan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan, seperti yang dikemukakan oleh (Cecewijaya dan Tabrani Rusyam, 1992:2), bahwa “ Guru merupakan pendidik dan pengajar tokoh teladan bahkan tokoh identifikasi diri.

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting dan sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan. Guru adalah sosok yang mempunyai pengaruh dominan dalam menentukan mutu pendidikan. Hal ini dapat dikaji dari guru itu sendiri antara lain dari faktor kualifikasi dan profesionalisme serta produktifitasnya. Produktifitas yang

mantap akan mampu mendukung mutu pendidikan. Untuk memperdayakan guru kaitannya dengan kinerjanya memerlukan investasi besar dan memerlukan waktu panjang.

Oleh karena itu, kinerja guru perlu di tingkatkan karena kinerja guru merupakan faktor yang bersinggungan secara langsung dengan peserta didik. Dengan kinerja guru yang baik, maka diharapkan nantinya akan diperoleh hasil pembelajaran yang baik pula. Mangkunegara (2005:75), mengemukakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja gurumerupakan hasil kerjayang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru.

Hoy dan Miskel (Rizwan Azhari, 2012:36) juga mengungkapkan bahwa kinerja (*performance*) seseorang sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Pendapat itu juga diperkuat oleh Muhlasin (2011:28), bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja yaitu perasaan individu terhadap pekerjaan yang memberikan kepuasan batin kepada seseorang sehingga pekerjaan itu disenangi dan digeluti dengan baik.

Robbins (2007:109), menuliskan bahwa kepuasan kerja menjadi penentu utama perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) guru, yang dapat diartikan bahwa guru yang puas berkemungkinan besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja guru melampaui perkiraan normal. Dari

pendapat Robbins ini dapat disimpulkan bahwa jika guru puas dengan pekerjaannya, mereka akan bekerja dengan lebih baik bahkan dapat melebihi perkiraan normal dan tingkat keefektifan sekolah akan semakin meningkat.

Serta faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan unsure motivasi dari guru itu sendiri. Ditegaskan menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar guru yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”.

II. KAJIAN TEORI

2.1 Pengertian Kinerja Guru

Mangkunegara (2005:75), mengemukakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan. Kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan (Saondi, 2010:2).

LAN dalam Mulyasa (2009:136) mengartikan kinerja atau performance diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Sedangkan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2009:57) kinerja (prestasi kerja) diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang guru menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Dunia kerjanya yang sebenarnya adalah pembelajaran siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

Guru adalah pendidik yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi peserta didik, dan lingkungannya. Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (independent), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik, dan lingkungan (Mulyasa, 2011:37).

Rusman (2013:81) mengungkapkan bahwa kinerja guru adalah wujud perilaku suatu kegiatan guru dalam proses pembelajaran yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Kinerja guru adalah segala hasil dari usaha guru dalam mengantarkan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan, yang meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugasnya sebagai guru. Tugas profesional seorang guru mencakup kegiatan mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Kinerja seorang guru dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh oleh seorang guru, bagaimana seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta memberikan tindak lanjut dari evaluasi pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang guru.

2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal penting yang harus diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para guru yang melaksanakan proses belajar mengajar tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi gurunya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja guru.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam guru melakukan aktivitas mengajar. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi guru untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat guru dalam proses belajar mengajar. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar guru yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi guru atau pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para guru atau pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja guru.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar guru pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robins, 2003:68). Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif. Menurut Riggio dalam Hadjam dan Nasiruddin (2003) kepuasan kerja banyak didefinisikan sebagai perasaan dan perilaku individu berkenaan dengan pekerjaannya. Semua aspek dari pekerjaan yang baik maupun buruk, positif maupun negative akan berperan menciptakan perasaan kepuasan ini.

Davis dan Newstroom (2002) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Hasibuan (2001) mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku. Selain itu Gibson (2000:106) menyatakan

kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas Data

Dalam penelitian ini, untuk menguji normalitas data peneliti menggunakan Uji Kolmogrov-Smirnov (Uji K-S). Taraf signifikan yang digunakan sebagai dasar menolak dan menerima keputusan normal atau tidaknya suatu distribusi adalah $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) atau nilai probabilitas $> 0,05$. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada rangkuman tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas LingkunganKerja

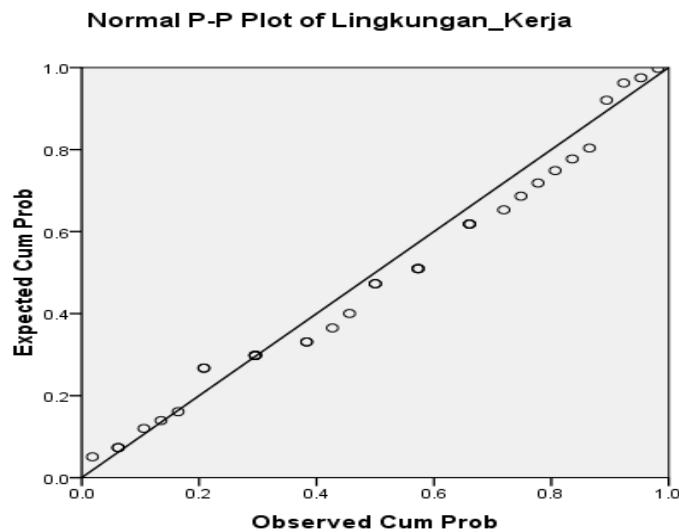
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Lingkungan_Kerja
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	99,0000
	Std. Deviation	15,14776
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		,686
Asymp. Sig. (2-tailed)		,734

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa perhitungan data signifikansi (sig. = 0.734) lebih besar jika dibandingkan dengan *alpha* ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh pada variabel lingkungankerja berdistribusi normal.

Selain dengan kolmogrov-smirnov normalitas data dapat dilihat dari grafik normal p.p plot dengan *spss* version 16.0 apabila titik-titik mendekati diagonal, maka dapat disimpulkan

bahwa data berdistribusi normal. Sebagaimana disajikan pada gambar 4.1 normal p.p plot Lingkungan Kerja.



Selanjutnya, pada variabel kepuasan kerja, untuk menganalisis data normal atau tidak juga digunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* melalui aplikasi *SPSS. 16.0.* berdasarkan hasil perhitungan, dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini:

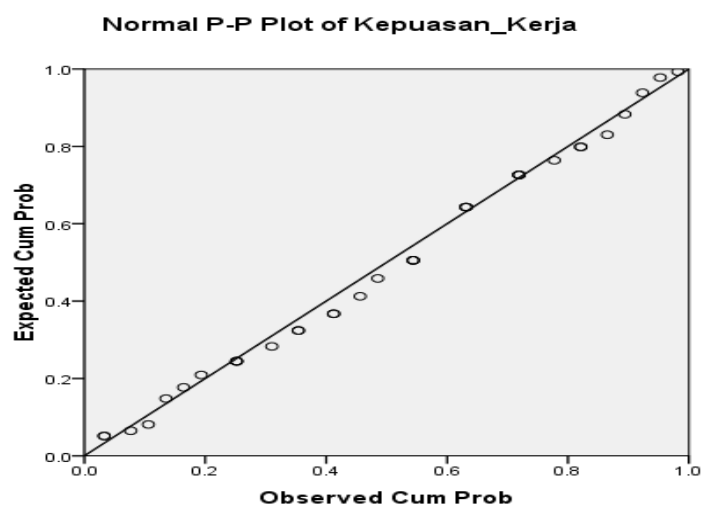
Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas Kepuasan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Kepuasan_Kerja
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	85,4412
	Std. Deviation	12,12608
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,062
	Negative	-,122
Kolmogorov-Smirnov Z		,710
Asymp. Sig. (2-tailed)		,694

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa perhitungan data signifikansi (sig. = 0.694) lebih besar jika dibandingkan dengan α ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh pada variabel kepuasan kerja berdistribusi normal.

Selain dengan kolmogrov-smirnov normalitas data dapat dilihat dari grafik normal p.p plot dengan *spss* version 16.0 apabila titik-titik mendekati diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sebagaimana disajikan pada gambar 4.2 normal p.p plot Kepuasan Kerja.



Selanjutnya, pada variabel kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo, untuk menganalisis data normal atau tidak juga digunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* melalui aplikasi SPSS 16.00. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dikatakan bahwa data yang diperoleh juga berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

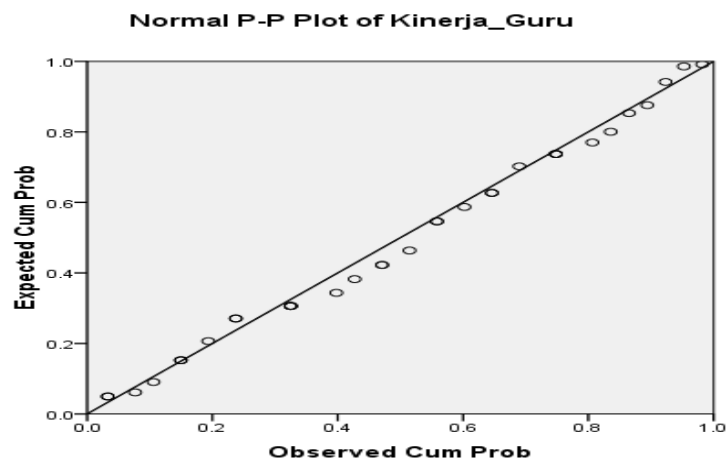
Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Kinerja Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Kinerja_Guru
N		34
Normal Parameters ^a	Mean	104,2647
	Std. Deviation	19,21380
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,071
	Negative	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		,579
Asymp. Sig. (2-tailed)		,891

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa perhitungan data signifikansi (sig. = 0.891) lebih besar jika dibandingkan dengan *alpha* ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh pada variabel kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo berdistribusi normal.

Selain dengan kolmogrov-smirnov normalitas data dapat dilihat dari grafik normal p.p plot dengan *spss* version 16.0 apabila titik-titik mendekati diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Sebagaimana disajikan pada gambar 4.3 normal p.p plot Kinerja Guru



3.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang digunakan berdistribusi normal sama atau memiliki varian sama. Dalam penelitian ini, uji homogenitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 16.0. Adapun pengambilan keputusan adalah jika probabilitas atau sig > 0,05 maka, varian populasi sama.

Tabel 4.13
Uji homogenitas variable lingkungan kerja dengan kinerja guru

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.842	9	25	,110

Sumber: program SPSS 16.0

Dari table diatas, terlihat bahwa probabilitas > 0,05 yaitu 0,110 > 0,05. Maka, data dinyatakan homogen.

Tabel 4.14
Uji homogenitas variable kepuasan kerja dengan kinerja guru

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2,769	8	14	,140

Sumber: program SPSS 16.0

Dari table diatas, terlihat bahwa probabilitas > 0,05 yaitu 0,140 > 0,05. Maka, data dinyatakan homogen.

3.3 Uji Hipotesis Pertama

Uji hipotesis pertama dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* (r). Hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah hipotesis nol yang berbunyi tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dengan kinerja guru (Y). Dari hasil perhitungan dengan bantuan program *SPSS release 16.0* diperoleh hasil koefisien korelasi sebagaimana tercantum pada tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Analisis Korelasi Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru
Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Guru
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.319*
	Sig. (2-tailed)		.014
	N	34	34
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.319*	1
	Sig. (2-tailed)	.014	
	N	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas bahwa koefisien lingkungan kerja (r) sebanyak 34 sebesar 0,319. Sehingga bila di interpretasikan ke dalam pedoman interpretasi koefisien korelasi (hal. 64), hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru di MK Negeri 1 Muara Bungo dapat disimpulkan memiliki korelasi dengan interpretasi rendah.

Selanjutnya untuk memastikan hubungan tersebut signifikan atau tidak, dapat dilihat dengan uji-t sebagaimana tertera pada tabel 4.16 dibawah ini:

Tabel 4.16
Tingkat Signifikansi Korelasi Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61.159	5.356		11.418	.000
	Lingkungan Kerja	.258	.101	.319	2.544	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data pengolahan hasil penelitian dengan SPSS 16.00

Dari tabel diatas menunjukkan gambaran tingkat signifikansi antar variabel lingkungan kerja dengan kinerja guru (sig. 0,014 < 0,05) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, terdapat hubungan positif yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo (Y). Cara lain yang digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi uji t adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} sebesar 2,544 dengan t_{tabel} dengan $dk = n - 2 = 34 - 2 = 32$. Bila taraf kesalahan 5% untuk uji dua pihak,

maka harga $t_{\text{tabel}} = 2,000$ (lampiran tabel nilai distribusi t). Berarti t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($2.544 > 2,000$). Dengan demikian koefisien korelasi yang ditemukan adalah signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi.

4.3.2 Uji Hipotesis Kedua

Uji hipotesis kedua dalam penelitian ini juga menggunakan teknik korelasi *product moment* (r). Hipotesis yang di uji dalam penelitian ini adalah hipotesis nol yang berbunyi tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kepuasan kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y). Dari hasil perhitungan dengan bantuan program *SPSS release 16.0* diperoleh hasil koefisien korelasi sebagaimana tercantum pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.17
Hasil Analisis Korelasi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru
Correlations

		Kepuasan Kerja	Kinerja Guru
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.322*
	Sig. (2-tailed)		.013
	N	34	34
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.322*	1
	Sig. (2-tailed)	.013	
	N	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas bahwa koefisien kepuasan kerja (r) sebanyak 34 sebesar 0,322. Data tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo. Bila diinterpretasikan ke dalam tabel pedoman interpretasi koefisien korelasi maka nilai tersebut menunjukkan korelasi tergolong rendah dengan interval koefisien antara 0,20-0,399.

Selanjutnya untuk memastikan hubungan tersebut signifikan atau tidak, dapat dilihat dengan uji-t sebagaimana tertera pada tabel 4.18 dibawah ini:

Tabel 4.18
Tingkat Signifikansi KorelasiKepuasan Kerja denganKinerja Guru
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	61.740	5.080		12.154	.000
	Kepuasan Kerja	.202	.079	.322	2.569	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data pengolahan hasil penelitian dengan SPSS 16.00

Dari tabel diatas menunjukkan gambaran tingkat signifikansi antar variabel kepuasan kerja dengan kinerja guru (sig. 0,013 < 0,05) hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja (X_1) dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo (Y). Cara lain yang digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi uji t adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} sebesar 2,569 dengan t_{tabel} dengan $dk = n - 2 = 34 - 2 = 32$. Bila taraf kesalahan 5% untuk uji dua pihak, maka harga $t_{tabel} = 2,000$ (lampiran tabel nilai distribusi t). Berarti t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($2,569 > 2,000$). Dengan demikian koefisien korelasi yang ditemukan adalah signifikan.

4.3.3 Uji Hipotesis Ketiga

Uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi ganda. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah hipotesis nol yang berbunyi tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y).

Setelah diperoleh koefisien korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja guru (X_1 dengan Y) dan koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja guru (X_2 dengan Y). Selanjutnya, akan dianalisis hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Dalam hal ini dilakukan analisis dengan menggunakan rumus *regression*. Dari

perhitungan tersebut diperoleh r_{hitung} 0,392. untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.19 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 ^a	.154	.123	4.17663

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui $r_{hitung} = 0,392$ sedangkan $r_{tabel} = 0,278$, interpretasi dan perhitungan tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima $r_{hitung} > r_{tabel} (0,392 > 0,278)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo.

Tabel 4.20 Uji Signifikansi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177.227	2	88.613	5.080	.009 ^a
	Residual	976.875	56	17.444		
	Total	1154.102	58			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh $F_{hitung} = 5,080$ sementara $F_{tabel} = 3,17$. Begitu juga jika dilihat dari signifikannya, nilai probabilitas lebih kecil jika dibandingkan dengan *Level of Significant* ($0,009 < 0,05$). Sehingga H_a diterima yaitu terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo, dalam penelitian ini terdapat tiga (3) rumusan masalah yaitu : (1) Apakah terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo, (2) Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara

Bungo, (3) Apakah terdapat hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo.

Dalam rumusan masalah pertama yaitu, apakah terdapat hubungan lingkungan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo, berdasarkan analisis dengan menggunakan *SPSS 16.00* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,319 dengan signifikan $0,014 < 0,05$. Berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo. Jika nilai korelasi tersebut diinterpretasikan maka termasuk dalam kategori rendah, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa banyak faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Saondi (2010:24-35) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar, yaitu: Faktor ekstern dan faktor intern. Faktor ekstern yaitu faktor yang berasal dari luar diri individu seperti pengembangan profesi, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kompensasi, dan iklim kerja. Sedangkan faktor intern merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu seperti kepribadian dan dedikasi, kemampuan mengajar, dan kedisiplinan.

Dalam rumusan masalah kedua yaitu apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo. Berdasarkan analisis dengan menggunakan *SPSS 16.00* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,322 dengan signifikan $0,013 < 0,05$. Berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo. Jika nilai korelasi tersebut diinterpretasikan maka termasuk dalam kategori rendah, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila kepuasan kerja itu dapat dirasakan dengan baik oleh guru, maka ia akan memberikan pengaruh yang positif bagi proses belajar-mengajar. Sebaliknya apabila kepuasan kerja guru diabaikan, maka ia akan memberikan pengaruh buruk pada tingkat kerja guru tersebut.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2009:87) menjelaskan penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap guru yang memiliki ketenangan dalam bekerja.

Dalam rumusan masalah ketiga yaitu apakah terdapat hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo, yang diperoleh menggunakan koefisien *Regression* diperoleh $R=0,392$.

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan uji F maka diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,080 > 3,17$). Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, atau terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja guru di SMK Negeri 1 Muara Bungo. Ini dikarenakan lingkungan kerja yang baik dan didukung dengan kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.