
Pengaruh Persepsi Atas Sarana Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hajar¹⁾, Sumaryoto²⁾ & Sri Hapsari³⁾
^{1,2,3}Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine (1) the effect of perceptions of infrastructure and work environment on teacher performance (2) the effect of perceptions of infrastructure on teacher performance (3) the effect of the work environment on teacher performance. The method used in this research is a survey. The research uses a quantitative approach with multiple regression analysis. The research was carried out on state junior high school teachers in South Tangerang City. The sample in this research was 83 teachers using a sampling technique, Simple Random Sampling. Data analysis was processed using SPSS 22. The instrument used was in the form of a questionnaire. The results of the study show that (1) there is a significant influence between perceptions of infrastructure and work environment on the performance of teachers of state junior high schools in South Tangerang City. (2) There is a significant influence of perceptions of infrastructure on the performance of State Middle School teachers in South Tangerang City. (3) There is a significant influence of the work environment on the performance of State Middle School teachers in South Tangerang City.

Key Words: Infrastructure; Work Environment; Teacher Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh persepsi atas sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (2) pengaruh persepsi atas sarana prasarana terhadap kinerja guru (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Survei. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi ganda. Penelitian dilaksanakan pada guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 guru dengan menggunakan teknik pengambilan sampel adalah Simple Random Sampling. Analisis data diolah menggunakan SPSS 22. Instrumen yang digunakan dalam bentuk angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi atas sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas sarana prasarana terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci: Sarana Prasarana; Lingkungan Kerja; Kinerja Guru.

Penulis Korespondensi: (1) Hajar, (2) Universitas Indraprasta PGRI, (3) Jl. Nangka No. 58 C, Tanjung Barat. Kec. Jagakarsa, Jakarta Selatan, Indonesia, (4) Email: jarejarr@gmail.com

Copyright © 2024. The Author(s). Published by Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia. This is an open access article licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Tujuan pendidikan nasional tersebut akan terwujud apabila semua pihak yang terkait turut berperan serta dalam meningkatkan mutu pendidikan bangsa. Sekolah sebagai lembaga pendidikan yang didalamnya terdapat kepala sekolah, guru-guru, staf, peserta didik dan orang tua siswa yang memiliki peranan dalam pembentukan sumber daya manusia, terutama peserta didik. Tanpa mengesampingkan peran lain, guru merupakan salah satu personil intern dalam menentukan keberhasilan sekolah. Kemampuan guru dalam mengelola kelas menjadikan peranan guru begitu berarti. Dalam konteks ini guru merupakan faktor kunci.

Mengingat pentingnya peran guru di sekolah maka seorang guru harus profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik, maka profesionalisme guru harus dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi tersebut digunakan sebagai pemacu guru dalam melaksanakan kinerjanya sebagai pendidik. Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan, karena guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru berakibat pada prestasi siswa di sekolah. Peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi beberapa faktor antara lain : (1) gaji, (2) sarana prasarana, (3) kondisi lingkungan kerja fisik, dan (4) kepemimpinan (Usman, 2008:464).

Berbagai faktor yang menjadi penentu meningkatnya kinerja guru, salah satu diantaranya adalah tersedianya sarana prasarana pendukung pelaksanaan tugas dan fungsi guru. Sarana prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana prasarana yang lengkap dan memadai akan menunjukkan kinerja yang baik dari pada guru yang tidak di lengkapi sarana prasarana yang memadai.

Penyediaan sarana prasarana kerja dimaksudkan untuk menunjang kegiatan sekolah agar mencapai hasil yang optimal. Hasil yang optimal tersebut merupakan prestasi kerja bagi sekolah termasuk di dalamnya guru yang terlibat. Karena dengan adanya sarana prasarana yang memadai dapat menciptakan hasil yang lebih memuaskan dalam menunjang kegiatan belajar mengajar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun demikian masih terdapat sekolah yang sarana prasarananya belum lengkap dan ada pula yang sarana prasarananya telah lengkap, namun pemanfaatannya kurang dilakukan oleh guru sehingga kinerja guru tersebut belum optimal karena masih terdapat guru menggunakan media secara konvensional dalam proses pembelajaran.

Selain pentingnya masalah sarana prasarana sekolah masih ada hal-hal yang sekiranya akan mempengaruhi kinerja guru, yakni dari segi faktor kontekstual atau situasional, maksud dari situasional disini adalah tentang bagaimana dengan kondisi atau situasi lingkungan kerja. Menurut laporan produktivitas Intenational Labour Office (ILO) dalam Barnawi dan Arifin, hal pertama yang harus diusahakan dapat memperbaiki kinerja guru adalah menjamin agar guru dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. Dengan demikian, guru dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain pemerintah harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi guru.

Lingkungan kerja yang baik akan mendorong guru senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas. Penciptaan suasana kerja yang baik oleh guru dalam upaya menunjang keberhasilan proses pembelajaran merupakan perwujudan salah satu bentuk dari kode etik profesi keguruan. Oleh sebab itu, guru harus aktif mengusahakan terciptanya lingkungan kerja yang baik. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik memerlukan keikhlasan pengorbanan bagi semua pihak. Menurut Mulyasa, untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sedikitnya diperlukan dua hal, yakni guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat sekitarnya. Selaras dengan pendapat tersebut kondisi kerja yang mendukung sangat dibutuhkan yaitu lingkungan kerja yang nyaman untuk mereka. Lingkungan kerja yang baik akan memfasilitasi mereka untuk kerja lebih baik pula. Mereka lebih menyukai kondisi fisik yang tidak berbahaya atau nyaman. Disamping itu, sebagian besar menyukai tempat kerja yang relatif dekat.

Dalam pemahamannya, guru harus memiliki perspektif atau pandangan bahwa guru harus memanfaatkan sarana prasarana yang ada dan menyesuaikan dengan lingkungan tempatnya bekerja. Tetapi, dalam pelaksanaannya seringkali tidak sesuai dengan yang diharapkan pihak sekolah, lingkungan kerja yang tidak baik akan mempengaruhi individu guru, sehingga tanggung jawab sebagai pelaksana pendidikan menjadi tidak maksimal, mulai dari lingkungan kerja yang menyangkut keadaan fisik sekolah misalnya kenyamanan ruang kerja dan sarana prasarana sekolah maupun lingkungan kerja yang menyangkut keadaan psikis, misalnya adanya perasaan tidak menyenangkan antar guru maupun dengan pemimpin, hal ini tentu saja diduga akan mempengaruhi kinerja seorang guru.

Berdasarkan paparan diatas, maka artikel ini mengkaji “Pengaruh persepsi Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan”. Untuk mempertegas dalam mendalami masalah, maka perlu rumusan masalah yang terarah yaitu:

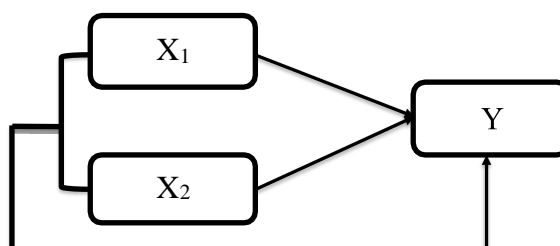
1. Apakah terdapat pengaruh persepsi atas sarana prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan ?
2. Apakah terdapat pengaruh persepsi atas sarana prasarana terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan ?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan ?

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis regresi ganda penelitian ini dilakukan 2 SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan, adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 502 guru dengan jumlah sampel 83 guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan.

Prosedur

Penelitian dilaksanakan di Tangerang Selatan, yaitu SMP Negeri 1 Kota Tangerang Selatan dan SMP Negeri 6 Kota Tangerang Selatan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan mulai pertengahan April 2023 sampai dengan pertengahan Juli 2023. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan angket persepsi sarana prasarana, angket lingkungan kerja dan angket kinerja guru kepada guru-guru di sekolah. Skor yang telah diperoleh akan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Variabel independen atau bebas dalam penelitian ini adalah Sarana Prasarana (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sedangkan variabel dependen atau terikatnya adalah Kinerja Guru (Y).



Gambar 1. Korelasi antar variabel penelitian

Partisipan

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011: 80). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru-guru SMP Negeri di setiap kecamatan yang ada di kota Tangerang Selatan yang berjumlah 10 sekolah negeri, dengan jumlah total populasi 502 guru.

Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan dalam penelitian ini adalah Probability Sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel (Siregar 2013:31), dengan menggunakan teknik jenis Simple Random Sampling. Untuk menentukan ukuran sampel menggunakan teknik Solvin, dengan rumus: $N / (1 + N \cdot (e)^2)$, dengan nilai presisi 10%. Sehingga dapat disimpulkan jumlah sampel yang digunakan ditetapkan sebanyak 83 guru dengan jumlah guru pada sekolah yang akan diteliti sebanyak 2 sekolah yaitu SMP Negeri 6 Kota Tangerang Selatan dan SMP Negeri 1 Kota Tangerang Selatan.

Tabel 1. Penetapan Jumlah Sampel

| No. | Nama Sekolah | Jumlah Populasi | Jumlah sampel ($n_i = N_i \cdot n / N$) |
|-----|---------------|-----------------|--|
| 1. | SMP Negeri 1 | 56 | $56 \times 83 / 502 = 9$ |
| 2. | SMP Negeri 2 | 47 | $47 \times 83 / 502 = 8$ |
| 3. | SMP Negeri 4 | 46 | $46 \times 83 / 502 = 8$ |
| 4. | SMP Negeri 6 | 45 | $45 \times 83 / 502 = 7$ |
| 5. | SMP Negeri 9 | 53 | $53 \times 83 / 502 = 9$ |
| 6. | SMP Negeri 10 | 50 | $50 \times 83 / 502 = 8$ |
| 7. | SMP Negeri 11 | 58 | $58 \times 83 / 502 = 10$ |
| 8. | SMP Negeri 14 | 45 | $45 \times 83 / 502 = 7$ |
| 9. | SMP Negeri 17 | 65 | $65 \times 83 / 502 = 11$ |
| 10. | SMP Negeri 22 | 37 | $37 \times 83 / 502 = 6$ |
| | Jumlah Total | 502 | 83 |

Instrumentan Variabel Kinerja Guru (Y)

Definisi Konseptual

Kinerja guru sebagai tingkatan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja

Definisi Operasional

Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam menjalankan tugas berdasarkan standar kerja, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran.

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

| Variabel | Indikator | Sub Indikator | Nomor Butir Soal |
|------------------|---------------------------------|---|--------------------|
| Kinerja Guru (Y) | 1. Perencanaan Pembelajaran | a. Analisis mata Pelajaran | 4,6,7 |
| | | b. Menyusun program tahunan | 1,2,3,5 |
| | | c. Menyusun rencana pembelajaran | 8,9,10,11,12,13,14 |
| | 2. Pelaksanaan Pembelajaran | a. Kegiatan mengolah kelas | 15,16 |
| | | b. Penggunaan media dan sumber belajar | 17,18,19,20 |
| | | c. Penggunaan metode dan strategi pembelajaran | 21,22,23,24,25,31 |
| | 3. Penilaian Hasil Pembelajaran | a. Penilaian dilakukan secara konsisten dan sistematis | 26,27,28,30 |
| | | b. Menggunakan tes maupun non tes dalam bentuk tertulis dan lisan | 29,32 |
| | | c. Portopolio dan penilaian diri | 33,34,35 |

Instrumentan Variabel Sarana Prasarana (X₁)

Definisi Konseptual

Sarana adalah segala sesuatu yang mendukung secara langsung terhadap kelancaran proses pembelajaran, misalnya media pembelajaran, alat-alat pembelajaran, perlengkapan sekolah dan

lain sebagainya. Prasarana adalah segala sesuatu yang secara tidak langsung dapat mendukung keberhasilan proses pembelajaran.

Definisi Operasional

Sarana sekolah adalah fasilitas sekolah berupa peralatan dan perabotan yang secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan proses belajar mengajar

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Sarana Prasarana

| Variabel | Indikator | Sub Indikator | Nomor Butir Soal |
|--|---------------------------------|------------------------------------|------------------|
| Sarana Prasarana Sekolah (X ₁) | 1. Sarana Secara Langsung | a. ATK | 1,3,5 |
| | | b. Alat praktik/Alat peraga | 6,7 |
| | | c. Buku Belajar | 8 |
| | | d. Media Belajar | 4,9,10 |
| | 2. Sarana Secara Tidak Langsung | a. Perabot | 11,12 |
| | | b. Perlengkapan penunjang | 2,13 |
| | 3. Prasarana Secara Langsung | a. Ruang kelas | 14 |
| | | b. Ruang perpustakaan | 15,16 |
| | | c. Ruang laboratorium | 17 |
| | | d. Ruang keterampilan | 18 |
| | | e. Ruang TIK | 19 |
| | | f. Ruang Ibadah | 20,22 |
| | | 4. Prasarana Secara Tidak Langsung | a. Ruang guru |
| | b. Ruang UKS | 27,28 | |
| c. Ruang Mushola | 21 | | |
| d. Kantin | 32 | | |
| e. Toilet | 29,30,31 | | |
| f. Tempat parkir | 35 | | |
| g. Lahan | 23,24,25,26 | | |

Instrumentan Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Definisi Operasional

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar guru yang terdiri dari indikator pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan dan keamanan.

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja

| Variabel | Indikator | Nomor Butir Soal |
|------------------------------------|------------------|----------------------|
| Lingkungan Kerja (X ₂) | a. Pencahayaan | 1,2,3,4,5 |
| | b. Pewarnaan | 17,18,19,20,21 |
| | c. Keadaan Udara | 6,7,8,9,10 |
| | d. Kebersihan | 11,27,28,29,30 |
| | e. Kebisingan | 12,13,16 |
| | f. Keamanan | 14,15,22,23,24,25,26 |

HASIL

Analisis Data Deskripsi

Dalam deskripsi data akan disajikan sebaran data untuk mengetahui rentangan data, rata-rata, median, modus dan standar deviasi pada masing-masing variabel. Berdasarkan deskripsi data tersebut maka akan terlihat sarana prasarana, lingkungan kerja dan kinerja guru dengan sampel

penelitian yang berjumlah 83 guru. Deskripsi data mengenai sarana prasarana, lingkungan kerja dan kinerja guru disajikan dalam tabel sebagai berikut.

Pada bagian ini akan diberi gambaran data untuk setiap variabel, yaitu nilai minimum, maksimum, rata-rata, median, modus dan simpangan baku.

Tabel 5. Hasil Statistik Deskriptif

| | Statistics | | |
|----------------|------------------|------------------|--------------|
| | Sarana Prasarana | Lingkungan Kerja | Kinerja Guru |
| Mean | 135.20 | 114.61 | 136.84 |
| Median | 136.00 | 117.00 | 141.00 |
| Mode | 131 ^a | 127 | 139 |
| Std. Deviation | 17.476 | 16.651 | 21.183 |
| Minimum | 85 | 71 | 79 |
| Maximum | 169 | 145 | 169 |

Uji Normalitas Data

Uji asumsi klasik yang akan dilakukan pertama kali adalah uji normalitas data, uji ini akan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan bantuan SPSS 22.

Tabel 6. Uji Normalitas Data

| | Tests of Normality | | | | | |
|------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | Df | Sig. |
| Sarana Prasarana | .068 | 83 | .200* | .962 | 83 | .015 |
| Lingkungan Kerja | .088 | 83 | .168 | .955 | 83 | .005 |
| Kinerja Guru | .124 | 83 | .003 | .934 | 83 | .000 |

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen.

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolinieritas

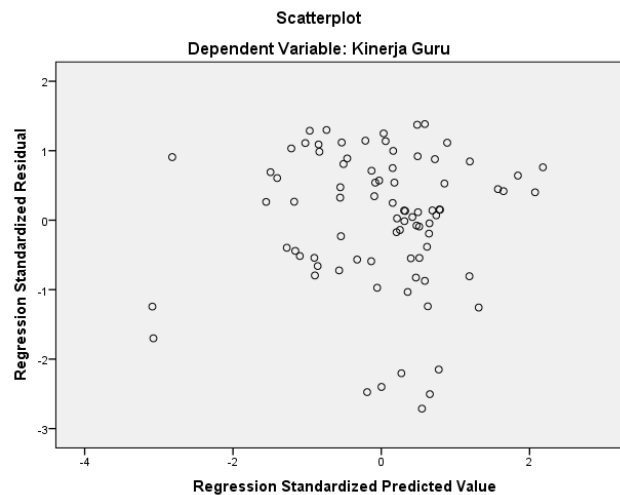
| Model | Coefficients ^a | |
|------------------|---------------------------|-------|
| | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Sarana Prasarana | .761 | 1.314 |
| Lingkungan Kerja | .761 | 1.314 |

Dikarenakan nilai dari tolerransi lebih besar 0,10 maka dapat disimpulkan terjadi collinearitas atau tidak terdapat masalah multikolenieritas, artinya terdapat hubungan antara variabel sarana prasarana dan lingkungan kerja. Selanjutnya akan dilakukan uji heterokedastisitas, dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas menggunakan dengan bantuan SPSS 22.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas menggunakan bantuan SPSS 22. Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola-pola tertentu

yang jelas, serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga dapat dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Guru berdasarkan Persepsi atas Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja.



Gambar 1. Histogram Uji Herokedastisitas

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk menentukan teknik dalam analisis regresi apakah variabel bebas (X_1 dan X_2) dan variabel terikat (Y) terbentuk linear.

Uji Linearitas X_1 dengan Y .

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa persamaan regresi antara variabel X_1 dengan Y linier, hal ini ditunjukkan dengan nilai sig > 0.05 yaitu sebesar 0,202.

Uji Linearitas X_2 dengan Y .

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bahwa persamaan regresi antara variabel X_2 dengan Y linier, hal ini ditunjukkan dengan nilai sig > 0.05 yaitu sebesar 0,73.

Uji Hipotesis

Berikut ini adalah hasil perhitungan dari pengujian koefisien korelasi ganda, koefisien regresi secara simultan dan parsial.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi Ganda Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .525 ^a | .276 | .257 | 18.254 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana

Tabel 9. Hasil Perhitungan Pengujian Signifikan Koefisien Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 10138.161 | 2 | 5069.081 | 15.213 | .000 ^b |
| | Residual | 26656.803 | 80 | 333.210 | | |
| | Total | 36794.964 | 82 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Sarana Prasarana

Tabel 10. Hasil Perhitungan Persamaan Garis Regresi Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 42.688 | 17.280 | | 2.470 | .016 |
| Sarana Prasarana | .365 | .132 | .301 | 2.763 | .007 |
| Lingkungan Kerja | .390 | .139 | .307 | 2.813 | .006 |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Uji F dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Persepsi atas Sarana Prasarana (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y). hal ini ditunjukkan oleh nilai sig. kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,00 dan nilai F sebesar 15,213. Kontribusi pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y adalah sebesar 0,276 (27,6%). Persamaan regresi ganda dari variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah :

$$\hat{Y} = 42,688 + 0,365 (X_1) + 0,390 (X_2).$$

Berdasarkan persamaan diatas, variabel Persepsi atas Sarana Prasarana (X_1) memiliki pengaruh positif sebesar 0,365. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif sebesar 0,390. Tanpa kedua variabel ini maka Kinerja Guru tidak memiliki pengaruh.

Pengaruh Persepsi atas Sarana Prasarana (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Persepsi atas Sarana Prasarana (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig yang kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0.007 dan nilai t sebesar 2,763.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig yang kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0.006 dan nilai t sebesar 2,813.

DISKUSI

Pengaruh Persepsi atas Sarana Prasarana (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Besarnya kontribusi kedua variabel (X_1 dan X_2) terhadap variabel Y adalah sebesar 0,276 (27,6%).

Setiap guru harus memaksimalkan kinerjanya dalam mengajar dengan didukung oleh berbagai sarana prasarana dalam lingkungan kerjanya sehingga materi pembelajaran yang disampaikan optimal kepada peserta didik. Sarana prasarana yang lengkap akan mendorong dan memotivasi guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar sehingga guru lebih mampu meningkatkan kemampuannya dalam mengolah kegiatan belajar mengajar menjadi lebih menarik dan maksimal serta mampu mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Begitu juga dengan terciptanya lingkungan kerja positif di sekolah dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara kepala sekolah dan guru, guru dengan guru, guru dengan tenaga kependidikan, serta guru dengan peserta didik. Dari teori tentang kinerja guru dan hal-hal yang berhubungan dengan persepsi guru pada sarana prasarana dan lingkungan kerja, dikatakan bahwa persepsi adalah proses pemahaman atau pemberian makna atas suatu informasi terhadap proses penginderaan terhadap objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan antar gejala yang selanjutnya diproses oleh otak. Istilah Persepsi biasanya digunakan untuk mengungkapkan tentang

pengalaman terhadap suatu benda ataupun suatu kejadian yang dialami. Persepsi yang dimaksudkan adalah pandangan guru terhadap sarana prasarana apa saja yang digunakan dalam sekolahnya, yang dapat menunjang pembelajaran dan mempermudah pekerjaan guru. Lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting di dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi seorang guru untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja guru tersebut.

Pengaruh Persepsi atas Sarana Prasarana (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai $Sig = 0,007 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 2,763$ maka H_0 di tolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_1 (Persepsi atas Sarana Prasarana) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru).

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa pemahaman guru dalam pengalamannya menggunakan sarana dan prasarana mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru tersebut. Temuan bermakna bahwa kinerja guru ditentukan oleh sarana prasarana. Sarana prasarana yang lengkap akan mendorong dan memotivasi guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar sehingga guru lebih mampu meningkatkan kemampuannya dalam mengolah kegiatan belajar mengajar menjadi lebih menarik dan maksimal serta mampu mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Guru yang dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai.

Pentingnya penggunaan sarana dan prasarana untuk menunjang proses pendidikan, diatur oleh Undang-Undang Republik Indonesia No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional “Setiap satuan pendidikan formal dan non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kewajiban peserta didik” (Undang-Undang RI Tahun 2003). Sarana dan prasarana merupakan salah satu sumber daya pendidikan yang perlu dan sangat penting dikelola dengan baik serta merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari manajemen pendidikan. Seperti gedung, tanah, perlengkapan administrasi sampai pada sarana yang digunakan langsung dalam proses belajar mengajar di kelas, seperti meja-kursi, alat-alat dan media pembelajaran.

Dalam menjalankan proses pembelajaran dikelas sekolah harus menyediakan perlengkapan dan peralatan yang menunjang proses pembelajaran dikelas. Contohnya dalam hal ini seperti, Sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar seperti gedung, ruang kelas, meja-kursi, alat-alat dan media pembelajaran. Adapun yang dimaksud prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran seperti halaman, kebun, taman sekolah, dan jalan menuju sekolah.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari pengujian hipotesis diperoleh bahwa nilai $Sig = 0,006 < 0,05$ dan $t_{hitung} = 2,813$ maka H_0 di tolak yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel bebas X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat Y (Kinerja Guru).

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Temuan penelitian mengandung makna bahwa peningkatan kinerja guru sangat ditentukan oleh faktor lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian kondusifitas lingkungan kerja baik fisik dan non-fisik (psikis) memegang peranan penting untuk menumbuhkan kualitas kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif adalah iklim yang benar-benar sesuai dan mendukung kelancaran serta kelangsungan proses pembelajaran yang dilakukan guru. lingkungan kerja yang baik akan membuat guru merasa aman, nyaman dalam melakukan kegiatan belajar mengajar sehingga guru lebih mampu meningkatkan kemampuannya dalam

mengolah kegiatan belajar mengajar menjadi lebih menarik dan maksimal serta mampu mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. lingkungan kerja di sekolah menggambarkan keadaan warga sekolah baik dari segi hubungan kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, dan guru dengan peserta didik.

Seperti yang dinyatakan oleh Sunyoto (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dimana segala sesuatu yang mencakup fasilitas, lokasi, suara dan pencahayaan tempat seseorang bekerja. Lingkungan kerja mencakup tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, pencahayaan, ketenangan, kebersihan, dan juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat kerja. Artinya dapat kita pahami bahwa hasil kerja yang maksimal tidak hanya dipengaruhi oleh sarana prasarana saja akan tetapi dapat dipengaruhi oleh .suasana lingkungan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi atas sarana prasarana dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai Sig. = 0.000 < 0,05 dan Fhitung = 15,213.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan persepsi atas sarana prasarana terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai Sig. = 0.007 < 0,05 dan thitung = 2,763.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai Sig. = 0,006 < 0,05 dan thitung = 2,813.

REFERENSI

- Abdul Rahman Saleh, Psikologi: Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam, (Jakarta: Kencana, 2004), h. 110
- Ade, Christo. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Makassar Kartini. Skripsi. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Universitas Hasanuddin : Makassar. Agus Ahyari. (1994). Perencanaan Sistem Produksi, Edisi Keempat, Cetakan Ketiga. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana, (2008). Manajemen Pendidikan. Yogyakarta: Adita Media.
- Barnawi dan Mohammad Ariffin, (2014). Kinerja guru Profesional. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2008). Penilaian Kinerja Guru. Jakarta: Ditjen P2TK
- Gusni, Anisa, (2019). Sarana Dan Prasarana Pendidikan. Jurnal Artikel (2019)
- Hariandja, M. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim Bafadal, Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah, Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasi, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003
- Jalaluddin Rakhmar, Psikologi Komunikasi, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011) h. 50
- Mangkunegara, (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Moenir. 1992. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mulyasa, (2013). Uji Kompetensi dan penilaian Kinerja Guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2005. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, (2004). Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musfah. Jejen, Manajemen Pendidikan, Jakarta: Kencana, 2015.
- Nitisemito, Alex S, (2000). Manajemen Personalial, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nurhadi, dkk. (2003). Pembelajaran kontekstual dan penerapannya dalam KBK. Malang. UM Press.
- Nurafnih, (2021). Analisis Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Lambu Kabupaten Bima. Makassar : Universitas Muhammadiyah Makassar, <https://digilibadmin.unismuh.ac.id/>
- Pandipa, Abd. Khalid Hs, (2019). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMA Negeri 1 Lore Utara. Jurnal Ilmiah Administratie Volume : 12 Nomor : 1 Edisi : Maret 2019.
- Riduwan, (2012). Dasar – dasar Statistika. Bandung: Alfabeta.

- Rosminah, (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* April 2021
- Sanjaya, Wina, (2010). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Saydam, (G.2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, (2009). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, *Tata Letak Pabrik*, Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2008
- Sihombing, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Simanjuntak, Payman J, (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Siregar, M. Deni, (2015). *Kinerja Guru Dalam Mengelola Proses Pembelajaran dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar IPS Siswa*. *Jurnal Educatio* Vol. 10 No. 2 (2015)
- Siregar, Syofian, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sopian, Ahmad (2019). *Manajemen Sarana Dan Prasarana*. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah* Volume 4 Nomor 2 Edisi Desember 2019
- Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi 12th ed.*, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 175. (PERSEPSI)
- Sugiyono, (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sumanto, *Psikologi Umum*, (Yogyakarta: CAPS, 2014), h. 52
- Susanto, Ahmad, (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Perenadamedia Group.
- Tobari, (2015). *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2003. Jakarta: Depdiknas.
- Usman, Moh. User. 2001. *Menjadi Guru Profesional: Dengga Produk*.
- Yublina, (2015). *Kinerja Guru*. Surabaya: Kresna Bina insane Prima.