
KINERJA GURU DITINJAU DARI SUASANA LINGKUNGAN KERJA DI SEKOLAH Yayasan Al-Wathoniyah 4 Jakarta Timur

Munzir

zier_okeh@yahoo.com

0817887841

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial
Universitas Indraprasta PGRI

Abstract

Decreasing Performance of teacher it should concern to us all, Decreasing of teacher of course affective the quality of the learning process and will ultimately affect the quality of graduates . Increasingly poor performance of teachers may be due to many factors . the purpose of research to analyze and examine the truth hypothesis about influence the working atmosphere to teacher performance . the research using survey method the samples taken 30 people.

The research instrument using likert scale each 25 question consist of :1 Working atmosphere instrument 2. Working Instrument. Data analysis using descriptive statistic , simple analysis regresi linier and double regresi linier . Data Analysis done after the formal requirements and classical assumption violation test result obtained by testing the hypothesis that atmosphere has positive working environment significant impact on teacher performance .

The result can be used by school to enhance work motivation of teacher to improve the atmosphere of comfortable working environment.

Keyword : Teacher, Performance Work Atmosphere

PENDAHULUAN

Latar Belakang

“Doronglah para pekerja Anda, latih mereka, beri perhatian, dan jadikan mereka pemenang,” inilah kata-kata terkenal dari J.W. (Bill) Marriott Jr. Kalimat tersebut tidak lahir begitu saja, akan tetapi merupakan representasi dari keseriusan dan penghargaan yang tinggi terhadap karyawannya. Pada tahun 1980-an, ketika jaringan hotel warisan orang tuanya terjerat banyak utang dan nyaris bangkrut, Bill merombak dan menata ulang perusahaannya. Jeratan utang memang terasa sangat membebannya, tetapi ia lebih fokus pada peningkatan daya saing perusahaan dengan membenahi sumber daya manusianya. Karyawan yang kurang mampu, diberi pelatihan. Yang kerjanya *ogah-ogahan*, dimotivasi. Tiap karyawan diberi perhatian sangat detail, kemudian

ditempatkan lagi sesuai dengan bakat, potensi dan bidang yang disukainya.

Ada dua keyakinan dasar yang dipegang Bill waktu itu. Pertama, jika orang bekerja di perusahaan yang peduli terhadapnya, mereka cenderung memberikan lebih dari sekadar yang diwajibkan oleh perusahaan. Kedua, karyawan yang puas merupakan kondisi awal dari pelanggan yang puas, dan pelanggan yang puas pasti akan selalu kembali. Keyakinan ini terbukti benar, dengan pendekatannya yang khas itu, jaringan hotel yang dikelolanya meraup keuntungan jutaan dolar dan kembali menikmati masa-masa kejayaannya, hingga sekarang.

Secara umum kita mengetahui bahwa seorang karyawan akan melakukan segala sesuatu yang terbaik bagi perusahaannya, apabila dia termotivasi untuk melakukannya. Motivasi di sini adalah motivasi yang

keluar dari dalam diri karyawan tersebut, artinya karyawan dapat bekerja maksimal dengan berbekal keinginan yang kuat dari dalam dirinya. Hal ini yang jarang sekali disentuh oleh pimpinan perusahaan, yaitu membangkitkan motivasi karyawan. Motivasi dapat diberikan dalam bentuk yang beragam, seperti pemberian bonus prestasi, bonus liburan dan sebagainya, yang memungkinkan karyawan berusaha keras untuk mencapainya. Atau dapat juga diberikan pujian dan penghargaan apabila telah mencapai suatu target tertentu.

Satu hal yang menggelitik dalam pikiran penulis adalah adanya seorang guru yang keluar dari tempatnya bekerja di sebuah MTs swasta di daerah Cakung Jakarta Timur, padahal di sekolah tersebut dia diberikan gaji yang cukup tinggi. Alasan yang dikemukakan mungkin terlalu sederhana dan terlalu sepele untuk dijadikan sebuah pertimbangan baginya mengundurkan diri, yaitu suasana kerja yang tidak menyenangkan. Banyak orang yang keluar dari sebuah organisasi dengan alasan sering terjadi sabotase, tidak adanya keceriaan dalam bekerja, terjadi sikut menyikut antar sesama karyawan, beban kerja dan tanggung jawab yang tidak jelas, dan masih banyak hal-hal lain yang tentu saja berhubungan erat dengan suasana kerja di perusahaannya.

Guru sebagai salah satu unsur dalam PBM (Proses Belajar Mengajar) memiliki multi peran, tidak terbatas hanya sebagai pengajar yang melakukan *transfer of knowledge*, tetapi juga sebagai pembimbing yang mendorong potensi, mengembangkan alternatif, dan memobilisasi siswa dalam belajar. Artinya, guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa.

Fasilitas dan lingkungan organisasi secara keseluruhan bisa membuat perubahan yang sangat besar dalam sikap dan energi para karyawannya. Pertanyaan yang muncul kemudian adalah apakah organisasi harus diciptakan dengan cara seperti ini sehingga mendorong para karyawannya bekerja sama satu sama lainnya ataukah organisasi harus menciptakan divisi-divisi yang mengecilkan atau bahkan meruntuhkan kerjasama dan kolaborasi?

Perlu diingat, kebanyakan karyawan meluangkan waktu sepertiga dari hidup mereka di tempat kerja. Oleh sebab itu, tempat kerja harus nyaman, menciptakan tempat yang mampu menarik kehadiran para karyawan, bukannya tempat yang justru menjadi sebagai penjara bagi mereka.

Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja suatu organisasi ditentukan oleh suasana lingkungan kerja di dalam organisasi itu (Brookover et al., 1978; Purkey dan Smith, 1985; Hughes, 1991). Demikian juga halnya, kinerja sekolah ditentukan oleh suasana atau iklim lingkungan kerja pada sekolah tersebut. Di negara-negara maju, riset tentang iklim kerja di sekolah (*school working environment atau school climate*) telah berkembang dengan mapan dan memberikan sumbangan yang cukup signifikan bagi pembentukan sekolah-sekolah yang efektif. Ditegaskan bahwa jika guru merasakan suasana kerja yang kondusif di sekolahnya, maka dapat diharapkan siswanya akan mencapai prestasi akademik yang memuaskan. Brookover et al (1978) menyatakan bahwa kekondusifan iklim kerja suatu sekolah mempengaruhi sikap dan tindakan seluruh komunitas sekolah tersebut, khususnya pada pencapaian prestasi akademik siswa. Lebih tegas lagi, Purkey dan Smith (1985) juga menyatakan bahwa prestasi akademik siswa dipengaruhi sangat kuat oleh

suasana kejiwaan atau iklim kerja sekolah. Lebih lanjut Hughes (1991) menegaskan bahwa setiap sekolah mempunyai karakter suasana kerja, yang akan mempengaruhi keberhasilan proses kegiatan pembelajaran di kelas.

Pernyataan tentang pentingnya pembentukan suasana pembelajaran yang kondusif, baik pada tingkat kelas maupun sekolah, juga telah dinyatakan dalam salah satu buku perangkat Kurikulum 1994 untuk bidang studi IPA SLTP. Secara eksplisit dinyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran di dalam kelas antara adalah kompetensi guru, metode pembelajaran yang dipakai, kurikulum, sarana dan prasarana, serta lingkungan pembelajaran baik lingkungan alam, (psiko)sosial dan budaya (Depdikbud, 1994). Dapat diartikan disini bahwa lingkungan sosial pembelajaran di kelas maupun di sekolah (kantor guru dan staf tata usaha) mempunyai pengaruh baik langsung maupun tak langsung terhadap proses KBM.

Perumusan Masalah

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini, maka diajukan perumusan masalah, sebagai berikut:
Adakah pengaruh suasana lingkungan kerja terhadap kinerja guru?

TINJAUAN PUSTAKA

Suasana Lingkungan Kerja

Neuner dan Kallaus (1972) mengelompokkan interaksi faktor-faktor psikologi dan fisiologi dalam lingkungan kantor menjadi empat, yaitu lingkungan penglihatan (faktor cahaya, warna), lingkungan atmosfer (kelembaban, sirkulasi, udara, suhu), lingkungan permukaan (kebersihan) dan lingkungan pendengaran (peredam suara, tata surya).

Cahaya dan penerangan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap daya tahan kerja. Ruangan kerja yang redup membuat karyawan kurang bergairah untuk

bekerja, sehingga kinerjanya akan menurun. Berbeda apabila suasana lingkungan kerja cukup terang, kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Demikian pula halnya dengan suhu, suhu yang terlalu ekstrim (terlalu panas atau terlalu dingin) juga akan menurunkan produktifitas karyawan. Karenanya, perlu diatur sedemikian rupa sehingga suhu cukup nyaman bagi karyawan.

Alex S. Nitisemito, "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan" (Nitisemito, 1991: 184)

Lingkungan kerja dalam setiap perusahaan mempunyai peranan penting karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, kondisi, dan hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat.

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan dimensi lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata. Lingkungan fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Sedangkan lingkungan non fisik berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personel di lingkungan unit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi peralatan, bangunan kantor, perabot dan tata ruang. Termasuk juga kondisi jasmaniah tempat pegawai bekerja, meliputi desain, tata letak, cahaya (penerangan), warna, suhu, kelembaban dan sirkulasi udara. Sedangkan yang termasuk ke dalam lingkungan non fisik yaitu suasana sosial, pergaulan antar personil, peraturan kerja (tata tertib) dan kebijakan perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu : fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi.

Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari istilah Inggris, *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja (LAN, 1992).

Wirawan (2001:13) menyebutkan "kinerja sering juga disebut dengan kinetika kerja atau *performence*", kinerja juga merupakan suatu fungsi dari hasil atau apa yang dicapai seorang karyawan dan kompetensi yang dapat menjelaskan bagaimana karyawan dapat mencapai hasil tersebut.

Stoner (1921:206) mengemukakan teori bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, ability (kemampuan) dan role perception (pemahaman peran) atau pemahaman seseorang atas tugas dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Dan seseorang dikatakan mempunyai pemahaman peran yang tinggi bila ia tahu dengan persis tentang bagaimana mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Ada beberapa cara untuk memberikan kekuatan (*empowerment*) kepada karyawan agar bekerja lebih efektif (Walker, 1980; 265) yaitu :

1. Memastikan bahwa pekerja memperoleh sumberdaya yang mereka perlukan khususnya sumber daya informasi, kemudian untuk mengakses informasi akan meningkatkan peranan (*sense of involvement*).
2. Memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada individu atau tim untuk bertindak dan untuk mengatur dirinya sendiri.
3. Membantu mengembangkan hubungan lateral (*lateral relationship*) dalam organisasi sebagai sarana atau fasilitas problem solving dan learning.

Untuk mengetahui kinerja pegawai, karyawan atau guru harus ditetapkan standar kinerjanya. Standar kinerja merupakan tolok ukur bagi suatu perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan/ditargetkan sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar kinerja dapat juga dijadikan pertanggungjawaban terhadap apa yang telah dilakukan.

Pengukuran kinerja seharusnya mencerminkan masa lalu, bukan tujuan yang harus dicapai, melainkan sarana untuk memasuki masa depan yang lebih produktif. Agar penilaian kinerja mencapai potensinya, tidak cukup hanya melakukannya, melainkan karyawan harus bertindak menurut penilaiannya itu. Biasanya atasan mempunyai tanggung jawab mengkomunikasikan hasil-hasil penilaian kepada bawahannya dan membantu bawahan memperbaiki diri di masa mendatang. Sebaliknya bawahan biasanya mempunyai tanggung jawab mencari umpan balik yang jujur dan memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Standar kinerja masing-masing orang mempunyai perbedaan sesuai jenis pekerjaan, organisasi atau profesi. Standar kinerja merujuk pada tujuan organisasi yang dijabarkan dalam tugas-tugas fungsional. Standar karyawan pemerintah akan berbeda dengan standar pekerja industri, karena masing-masing memiliki spesifikasi tugas/pekerjaan yang berbeda. Begitupun kinerja seorang lulusan STM dengan kinerja seorang lulusan SMU bisa tidak sama, tergantung kepada tingkat kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing lulusan.

Menurut Mahmudi (2005 : 2) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah:

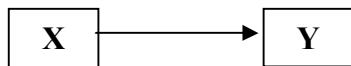
- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, Motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu ;
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer;
- c. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan, dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi, meliputi adanya sasaran/target, kuantitas, kualitas, efektifitas dan efisiensi.

METODE

Desain Penelitian

Agar dapat memberikan gambaran yang jelas, maka penelitian ini dapat dinyatakan dalam gambar sebagai berikut:



Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian populasi, artinya keseluruhan sampel merupakan keseluruhan populasi. Hal ini dilakukan mengingat jumlah guru yang ada di Yayasan Al-Wathoniyah 4 Jakarta Timur tidak mencapai 100 orang, sehingga demi validnya hasil penelitian ini maka tidak dilakukan proses sampling. Jumlah guru yang dijadikan responden adalah 30 orang.

Instrumen Penelitian dan Validasi Instrumen

Dalam pengumpulan data, responden diberikan 3 buah angket yang mewakili masing-masing variabel. Instrumen penelitian tersebut disusun berdasarkan teori-teori yang telah ada. Jumlah pertanyaan untuk tiap instrumen sebanyak

25 buah, menggunakan skala likert. Untuk selanjutnya diadakan validasi terhadap butir-butir angket dimaksud, dengan ketentuan jika ada butir pertanyaan yang tidak valid, maka akan langsung dibuang. Proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS 15.0, dengan hasil keseluruhan butir soal memiliki korelasi dengan skor totalnya lebih besar dari 0,3; sehingga dinyatakan valid. Kemudian, setiap instrumen penelitian memiliki koefisien Cronbach Alpha di atas 0,7; sehingga dinyatakan reliabel. Atau dapat disimpulkan instrumen penelitian layak digunakan untuk mengumpulkan data sesuai variabel yang akan diteliti.

Metode Analisis Data

Data dianalisa menggunakan statistik deskriptif, untuk mengetahui gambaran secara umum tentang masing-masing variabel yang diteliti. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan korelasi regresi sederhana, setelah dilakukan uji persyaratan analisis data, yaitu uji normalitas dan uji linieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Secara umum data hasil penelitian ini dapat dinyatakan dalam tabel 1:

Tabel 1: Statistik Deskriptif Data Penelitian

		Statistics	
		suasana	kinerja
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		105.6333	107.1667
Median		105.0000	106.5000
Mode		105.00	102.00
Std. Deviation		9.46676	9.54511
Variance		89.620	91.109
Skewness		.019	.088
Std. Error of Skewness		.427	.427
Kurtosis		-.512	-.712
Std. Error of Kurtosis		.833	.833

Uji Persyaratan Analisis Data

Sebelum data dianalisis dan melakukan uji hipotesis, data harus lulus persyaratan analisis data, yaitu uji normalitas dan uji pelanggaran asumsi klasik, terdiri dari uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heterokedasitas. Hasilnya sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Kolmogorov Smirnov, dengan kriteria jika nilai sig > 0,05; maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel 2.

Tabel 2: Hasil Perhitungan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		suasana	kinerja
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	105.6333	107.1667
	Std. Deviation	9.46676	9.54511
Most Extreme Differences	Absolute	.085	.106
	Positive	.085	.106
	Negative	-.079	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.463	.580
Asymp. Sig. (2-tailed)		.983	.890

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel di atas terlihat bahwa Asymp. Sig untuk seluruh variabel berada di atas 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian untuk seluruh variabel berdistribusi normal dan dapat dilanjutkan menggunakan statistik parametrik.

Uji Linieritas

Hasil pengujian linieritas, ditunjukkan dalam tabel 3, dengan kriteria jika nilai sig > 0,05; maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk berpola linier.

Tabel 3. Hasil pengujian linieritas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * suasa	Between Groups	900.167	21	90.484	.976	.552
	Linearity	043.515	1	1043.515	11.251	.010
	Deviation from Linearity	856.652	20	42.833	.462	.923
Within Groups		742.000	8	92.750		
Total		642.167	29			

Dari tabel 3, terlihat bahwa nilai sig sebesar 0,923; sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang terbentuk berpola linier dan persamaan terhadap variabel terikat dapat dilakukan.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 15.0 diperoleh hasil yang ditunjukkan oleh tabel 4.

Tabel 4. Hasil pengujian hipotesis

Koefisien Korelasi	0,628
Koefisien Determinasi ($r^2 \times 100\%$)	39,5%
Persamaan Regresi	$Y = 40,232 + 0,634 X$
Nilai t_{hitung}	4,275
Nilai t_{tabel}	1,697
Nilai Sig dalam tabel ANOVA	0,000

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan memberikan kontribusi sebesar 39,5%. Dari persamaan regresi juga terlihat bahwa untuk setiap peningkatan suasana lingkungan kerja juga akan meningkatkan kinerja guru.

Pembahasan

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk memperoleh gambaran lebih lengkap tentang pengaruh suasana lingkungan kerja terhadap kinerja guru, adapun berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

1. Hasil nilai uji F berdasarkan tabel anova diperoleh $F_{hitung} = 976$ sedangkan $F_{tabel} = 552$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya suasana lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja guru.
2. Adapun untuk mengetahui signifikan koefisien korelasi antara suasana lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang hasil adalah 0,628 ini berarti bahwa suasana lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi sesuai tabel diatas, dimana KD sebesar 39,5% hal ini berarti dapat dijelaskan bahwa kinerja guru 39,5% ditentukan oleh suasana lingkungan kerja dan 60,5% ditentukan oleh faktor lain.
4. Sedangkan analisis persamaan regresi diatas memiliki makna yaitu apabila tidak terdapat upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah untuk memperbaiki lingkungan kerja, maka kinerja guru akan menurun dan bisa kita lihat hasil analisisnya $Y = 40,232 + 0,634 X$.

5. Selanjutnya untuk mengetahui adanya pengaruh antara suasana lingkungan kerja dengan kinerja guru dapat dilihat dari pengujian hipotesis dapat diperoleh $t_{hitung} = 4,275$ dan $t_{tabel} = 1,697$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian suasana lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Model lingkungan kerja yang kondusif atau bisa juga dikatakan lingkungan baik maupun sehat harus diterapkan di semua lingkungan kerja. Seorang guru bisa menjalankan proses belajar mengajar atau menerima suatu pekerjaan dan menyelesaikan secara baik, jika suasana lingkungan dimana ia bekerja merasa nyaman dan tenang. Mereka sangat suka kalau atasannya memberikan sedikit kebebasan dalam mengaktualisasikan perannya untuk suatu pemecahan masalah dilingkungan pekerjaannya, pimpinan sekolah cukup supervisi secara teratur berkala dan tidak mengawasi secara ekstra ketat. Hal lain yang bisa dijadikan sebagai catatan penting dalam analisis ini adalah, ketidaksukaan seorang guru terhadap pembatasan ide-ide yang muncul sebagai bagian dari kreativitas dan inovasi mereka terhadap ruang lingkup pekerjaan mereka.

Dengan demikian banyak alasan mengapa seorang guru kinerjanya menurun dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Guru akan merasa nyaman dalam memberikan sumbangsuhnya untuk

menjalankan tugas profesinya jika lingkungannya mendukung. Selain itu yang tak kalah penting keberhasilan guru dalam meningkatkan kinerja ditentukan oleh faktor-faktor lain, seperti gaji yang menunjang, tunjangan yang memadai, prasarana dan sarana penunjang dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

Dari hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja memberikan kontribusi yang cukup besar untuk peningkatan kinerja. Hal ini terlihat dari kontribusi yang diberikan suasana lingkungan kerja sebesar 39,5%. Fakta ini juga dapat menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Suasana kerja yang nyaman juga dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Sebagaimana tercantum dalam indikator motivasi, bahwa kepuasan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu motivasi, maka suasana kerja pun memberikan dampak yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja, hanya saja tidak dapat digabungkan pelaksanaannya dengan variabel-variabel lain.

Saran

Dari kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah harus mampu meningkatkan motivasi guru, yaitu dengan memberikan apa yang menjadi indikator dalam motivasi seperti pemberian imbalan yang memadai, menciptakan hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja serta dapat menciptakan

lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.

2. Untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, yaitu dengan menciptakan lingkungan yang sesuai dengan indikator-indikator suasana seperti fasilitas kerja, kenyamanan, hubungan dengan rekan kerja.
3. Sekolah harus mampu menciptakan suasana yang menyenangkan, seperti mengadakan kegiatan-kegiatan kebersamaan, memenuhi kebutuhan kerja setiap guru, termasuk juga memperhatikan kebutuhan guru akan kepuasan lingkungan kerja. Hal ini akan meningkatkan kenyamanan serta mempererat hubungan antara sesama guru, kemudian juga akan meningkatkan motivasi kerja guru yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. **Manajemen SDM Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Achmad Ruki. 2002. **Sistem Manajemen Kinerja**. Refika Aditama, Bandung.
- Alex S. Nitisemito. 1991. **Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia**. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- B. Sandjaya & Albertus Heriyanto. 2006. **Panduan Penelitian**. Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta.
- Husen Umar. 1997. **Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Cetakan Ketujuh**. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- John W. Limbong. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia dan**

- Strategi Pembangunannya.**
Universitas IGI, Jakarta.
- Payaman Simanjuntak. 2005. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja.** FEUI, Depok.
- Purbayu Budi Santaosa & Ashari. 2005. **Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS.** ANDI, Yogyakarta.
- Roestiyah, N.K. 1982. **Masalah-masalah Ilmu Keguruan.** Bina Aksara, Jakarta.
- Singgih Santoso. 2000. **SPSS Statistik Parametrik.** Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Slameto. 1991. **Belajar dan Faktor-faktor Yang Mempengaruhinya.** Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2000. **Statistik Untuk Penelitian.** Alfabeta, Bandung.
- Sumadi Suryabrata. 2004. **Psikologi Pendidikan.** Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. 2001. **Evaluasi Kinerja.** Erlangga, Jakarta.