

**ANALISIS PENGARUH SUASANA LINGKUNGAN KERJATERHADAP KINERJA
PARA GURU DAN PEGAWAI PADA SMP NEGERI 6, KECAMATAN BATANG,
KABUPATEN BATANG**

Eko Sasono (Dosen Tetap STIE SEMARANG)

Dwi Purwaningsih (Mahasiswa STIE SEMARANG)

ABSTRAK

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kinerja yang tinggi bagi pekerja dalam suatu organisasi. Karena manfaat lingkungan kerja yang baik adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah pertama untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu suasana lingkungan kerja berupa kondisi fisik (X_1), kondisi psikologis (X_2) dan kondisi keamanan (X_3) terhadap kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMP Negeri 6, Kecamatan Kauman, Kabupaten Batang. Kedua, menganalisis seberapa besar (signifikansi) pengaruh variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisa regresi berganda diketahui bahwa variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh positif yang searah dengan variabel terikat. Selanjutnya hasil analisis data diperoleh nilai R^2 sebesar 0,846 atau 84,6 persen. Sehingga dikatakan bahwa 84,6% variasi variabel terikat yaitu kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMPN 6, Kecamatan Kauman, Kabupaten Batang dapat diterangkan oleh variabel-variabel bebas. Sedangkan sisanya (15,4 persen) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti. Hasil uji hipotesis baik parsial maupun simultan menunjukkan hasil analisis bahwa semuanya mendukung hipotesis H_1 , H_2 dan H_3 dan H_4 .

Kata kunci : Suasana lingkungan kerja dan kinerja guru, karyawan.

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2001).Selanjutnya menurut Sedarmayati (2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi maupun lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kinerja yang tinggi bagi pekerja dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayati (2001), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah berupa penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Sedangkan menurut Nitisemito (2001), indikator lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu : (1) kondisi fisik, (2) kondisi psikologis dan (3) kondisi keamanan.

Pertama, kondisi fisik. Kondisi fisik dikatakan baik apabila memungkinkan bagi seseorang untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerjanya. Kondisi fisik berkaitan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya. Kedua, berkaitan dengan kondisi psikologis. Kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memuaskan sisi psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan maju, dan sebagainya. Ketiga, kondisi keamanan. Yang dimaksud dengan kondisi keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja dalam melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap anggota organisasi menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

Menurut Bambang (1991) dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lebih lanjut menurut Bambang (1991), kinerja karyawan yang tinggi akan terdorong dari suasana lingkungan kerja yang baik pula. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan kreativitas karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Untuk diketahui bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang berkinerja tinggi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang

bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Anwar (1992), kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Nawawi (2005), yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.

Dengan demikian pengertian kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak para karyawan memberikan kontribusi dari segi kuantitas dan kualitas output dari pekerjaan yang mereka lakukan, lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan output, kehadiran karyawan dan lain sebagainya. Di lain pihak, kinerja karyawan diartikan sebagai gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Untuk memotivasi para karyawan, biasanya setiap perusahaan mengadakan penilaian atas kinerja para karyawannya.

Masalah suasana lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan ternyata juga mendapatkan perhatian yang serius dari SMP Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang. Para guru dan pegawai di SMP Negeri 6 ini yang sehari-harinya bekerja keras tentunya membutuhkan suasana lingkungan kerja yang mendukungnya. Dengan suasana lingkungan kerja yang mendukung maka para guru dan pegawai diharapkan akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga akan dapat diperoleh kinerja para guru di SMP Negeri 6 yang tinggi. Suasana lingkungan kerja ini terdiri dari kondisi fisik, kondisi psikologis dan kondisi keamanan.

Untuk itulah penelitian ini berusaha untuk mengkaji lebih mendalam mengenai pengaruh suasana lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi fisik, kondisi psikologis dan kondisi keamanan terhadap kinerja para guru dan pegawai pada SMP Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang.

TINJAUAN PUSTAKA

Suasana Lingkungan Kerja

Suasana lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang

memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Menurut Flippo (1994) kondisi lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Nitisemito (2001) mendefinisikan kondisi lingkungan kerja sebagai berikut: "Kondisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Menurut Umar (1999) definisi kondisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : "Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Menurut Dessler (1997) kondisi lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2001), indikator lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi 3 (tiga), yaitu : (1) kondisi fisik, (2) kondisi psikologis dan (3) kondisi keamanan.

Pertama, kondisi fisik. Kondisi fisik dikatakan baik apabila memungkinkan bagi seseorang untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerjanya. Kondisi fisik berkaitan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya.

Kedua, kondisi psikologis. Kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memuaskan sisi psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan maju, dan sebagainya.

Ketiga, kondisi keamanan. Yang dimaksud dengan keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja dalam melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap anggota

organisasi menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

Kinerja

Menurut Anwar (1992), kinerja diartikan sebagai: "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Sedangkan menurut Nawawi (2005), yang dimaksud dengan [kinerja adalah](#): "Hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental."

Dengan demikian pengertian kinerja karyawan adalah sesuatu yang memengaruhi seberapa banyak para karyawan memberikan kontribusi dari segi kuantitas dan kualitas output dari pekerjaan yang mereka lakukan, lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan output, kehadiran karyawan dan lain sebagainya. Di lain pihak, kinerja karyawan diartikan sebagai gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang. Untuk memotivasi para karyawan, biasanya setiap perusahaan mengadakan penilaian atas kinerja para karyawannya.

Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur kinerja, dapat digunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang meliputi; kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Ukuran prestasi yang lebih disederhana terdapat tiga kriteria untuk mengukur kinerja, pertama; kuantitas kerja, yaitu jumlah yang harus dikerjakan, kedua, kualitas kerja, yaitu mutu yang dihasilkan, dan ketiga, ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah ditetapkan.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan yang dibandingkan dengan satu standar tertentu yang dipakai perusahaan. Setelah itu, hasil evaluasi dikomunikasikan dengan karyawan tersebut. Penilaian tersebut biasanya dilakukan untuk memotivasi para karyawan dalam pekerjaannya. Biasanya penilaian kinerja para karyawan ini diikuti dengan pemberian hadiah bagi karyawan-karyawan yang berprestasi. Pemberian hadiah tersebut dapat berupa promosi jabatan, kenaikan gaji, paket liburan dan lain sebagainya. Namun penilaian terhadap kinerja karyawan ini relatif sulit

dilakukan karena yang menjadi objek penilaian adalah manusia yang mempunyai kondisi tidak sama di setiap harinya. Selain itu, terdapat hal-hal dari luar (eksternal) yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam kesehariannya

Penilaian kinerja karyawan atau dikenal dengan istilah "*Performance Appraisal*", menurut pendapat Leon C. Megginson, sebagaimana dikutip Anwar (1992) adalah : "Suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan." Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Berdasarkan pendapat dua ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Menurut Furtwengler (2003) mengatakan bahwa penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi
2. Penyesuaian-penyesuaian gaji, evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk gaji lainnya.
3. Keputusan-keputusan penempatan, promosi dan mutasi biasanya didasarkan atas kinerja masa lalu. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.
4. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian juga sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier, umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing, kinerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

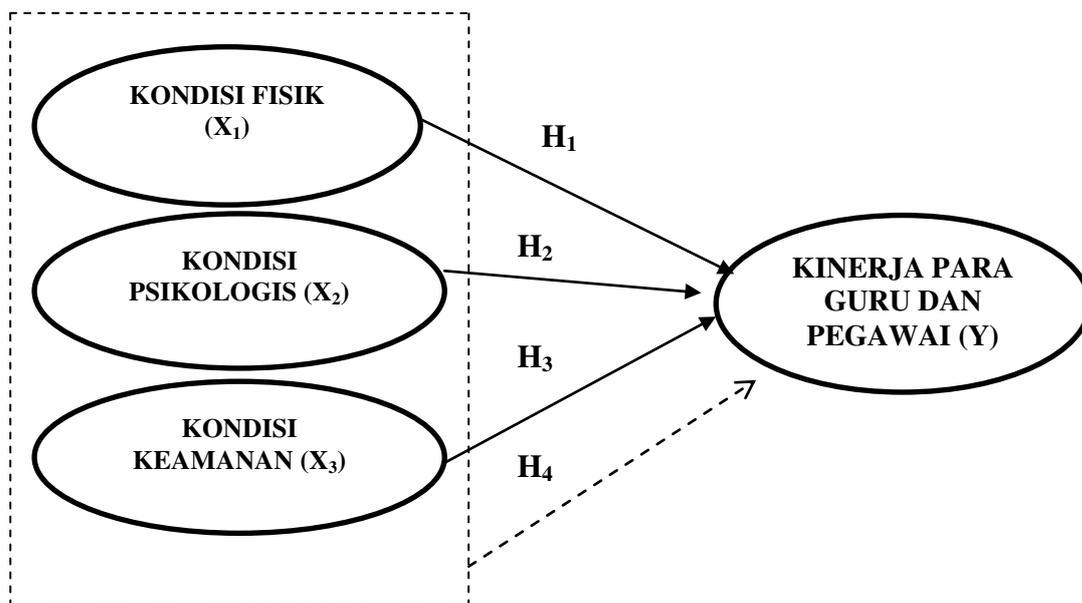
7. Melihat ketidak akuratan informasional, kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain, seperti sistim informasi manajemen. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang tidak tepat.
8. Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Menjamin kesempatan yang adil, penilaian kinerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa deskriminasi.
10. Melihat tantangan-tantangan eksternal, kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah-masalah pribadi lainnya. Berdasarkan penilaian kinerja, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan telaah pustaka mengenai studi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMP Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang berupa faktor suasana lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi fisik (X_1), kondisi psikologis (X_2) dan kondisi keamanan (X_3) maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran teoritis. Kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1

Kerangka Pemikiran Teoritis



Keterangan :

- = pengaruh secara parsial
-----→ = pengaruh secara bersama-sama (simultan)

Hipotesis

Untuk memberikan jawaban sementara atas masalah yang dikemukakan di atas, maka pada penelitian ini akan diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : suasana lingkungan kerja berupa kondisi fisik (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMP Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang.
- H₂ : suasana lingkungan kerja berupa kondisi psikologis (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMP Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang.
- H₃ : suasana lingkungan kerja berupa kondisi keamanan (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMP Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang.
- H₄ : suasana lingkungan kerja berupa kondisi fisik (X₁), kondisi psikologis (X₂) dan kondisi keamanan (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMP Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, dalam Sarwono, 2010). Populasi penelitian ini adalah seluruh guru dan pegawai (Y) pada SMP Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang berjumlah 47 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono dalam Sarwono, 2010). Seluruh populasi diambil sebagai sample peneliti

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi (Tanggapan) Responden

1. Tanggapan (Persepsi) Responden terhadap Kondisi Fisik

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap indikator – indikator variabel kondisi fisik terhadap 47 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam

tanggapan – tanggapan responden terhadap variabel kondisi fisik terhadap kinerja Guru dan karyawan SMP Negeri 6 Kecamatan Batang, Kabupaten Batang, sebagai berikut:

- a. Pendapat responden memiliki kinerja yang baik karena kondisi alat tulis dan ruangan tertata rapi

Tabel 1

Tanggapan responden memiliki kinerja baik karena kondisi alat tulis dan ruangan tertata rapi

NO	JAWABAN	JUMLAH	PROSENTASE
1	Sangat Setuju	37	78,72%
2	Setuju	5	10,64%
3	Cukup Setuju	5	10,64%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	TOTAL	47	100%

Dari tabel 1 dapat diketahui responden menjawab sangat setuju dengan prosentase 37 % karena kondisi ruangan dan alat tulis yang tertata rapi dapat memiliki kinerja yang baik.

- b. Pendapat responden memiliki kinerja baik dalam bekerja karena suhu udara dalam ruangan sejuk.

Pendapat responden memiliki kinerja baik dalam bekerja karena suhu udara dalam ruangan sejuk yaitu, sebagai berikut:

Tabel 2

Tanggapan responden memiliki kinerja baik karena suhu udara dalam ruangan sejuk

NO	JAWABAN	JUMLAH	PROSENTASE
1	Sangat Setuju	37	78,72%
2	Setuju	5	10,64%
3	Cukup Setuju	5	10,64%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	TOTAL	47	100%

Dari tabel 2 dapat diketahui responden menjawab sangat setuju dengan prosentase 78,72% karena suhu udara dalam ruangan sejuk dapat memiliki kinerja yang baik.

2. Tanggapan (Persepsi) Responden terhadap Kondisi Psikologis

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap indikator – indikator variabel Kondisi Psikologis terhadap 47 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam tanggapan – tanggapan responden terhadap variabel faktor psikologis terhadap kinerja Guru dan karyawan SMP Negeri 6 Kecamatan Batang, Kabupaten Batang, sebagai berikut:

- a. Pendapat responden memiliki kinerja yang baik karena adanya hubungan yang harmonis antar karyawan

Tabel 3

Tanggapan responden memiliki kinerja baik karena adanya hubungan yang harmonis antar karyawan

NO	JAWABAN	JUMLAH	PROSENTASE
1	Sangat Setuju	37	78,72%
2	Setuju	5	10,64%
3	Cukup Setuju	5	10,64%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	TOTAL	47	100%

Dari tabel 3 dapat diketahui responden menjawab sangat setuju dengan prosentase 78,72% memiliki kinerja yang baik karena adanya hubungan yang harmonis antar karyawan.

- b. Pendapat responden memiliki kinerja yang baik karena adanya peluang untuk maju dan berkembang

Tabel 4

Tanggapan responden memiliki kinerja baik karena adanya peluang untuk maju dan berkembang

NO	JAWABAN	JUMLAH	PROSENTASE
1	Sangat Setuju	37	78,72%
2	Setuju	5	10,64%
3	Cukup Setuju	5	10,64%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	TOTAL	47	100%

Dari tabel 4 dapat diketahui responden menjawab sangat setuju dengan prosentase 78,72% memiliki kinerja yang baik karena peluang untuk maju dan berkembang

3. Tanggapan (Persepsi) Responden terhadap kondisi Keamanan

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap indikator – indikator variabel Kondisi Keamanan terhadap 47 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam tanggapan – tanggapan responden terhadap variabel kondisi keamanan terhadap kinerja Guru dan karyawan SMP Negeri 6 Kecamatan Batang, Kabupaten Batang, sebagai berikut:

- a. Pendapat responden memiliki kinerja yang baik karena adanya perlakuan yang adil dan manusiawi

Tabel 5

Tanggapan responden memiliki kinerja baik karena adanya perlakuan yang adil dan manusiawi

NO	JAWABAN	JUMLAH	PROSENTASE
1	Sangat Setuju	37	78,72%
2	Setuju	5	10,64%
3	Cukup Setuju	5	10,64%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	TOTAL	47	100%

Dari tabel 5 dapat diketahui responden menjawab sangat setuju dengan prosentase 78,72% memiliki kinerja yang baik karena adanya perlakuan yang adil dan manusiawi.

- b. Pendapat responden memiliki kinerja yang baik karena adanya keamanan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja

Tabel 6

Tanggapan responden memiliki kinerja baik karena adanya keamanan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja

NO	JAWABAN	JUMLAH	PROSENTASE
1	Sangat Setuju	37	78,72%
2	Setuju	5	10,64%
3	Cukup Setuju	5	10,64%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	TOTAL	47	100%

Dari tabel 6 dapat diketahui responden menjawab sangat setuju dengan prosentase 78,72% memiliki kinerja yang baik karena adanya keamanan tidak terjadi pemutusan hubungan kerja.

4. Tanggapan (Persepsi) Responden terhadap Kinerja Para Guru dan Pegawai

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap indikator – indikator variabel Kinerja Para Guru dan Pegawai(Y) terhadap 47 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam tanggapan – tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Para Guru dan Pegawai(Y) SMP Negeri 6 Kecamatan Batang, Kabupaten Batang, sebagai berikut:

- a. Pendapat responden memiliki kinerja yang baik karena adanya kondisi lingkungan kerja yang baik di SMP Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang

Tabel 7

Tanggapan responden memiliki kinerja baik karena adanya kondisi lingkungan kerja yang baik di SMP Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang

NO	JAWABAN	JUMLAH	PROSENTASE
1	Sangat Setuju	37	78,72%
2	Setuju	5	10,64%
3	Cukup Setuju	5	10,64%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	TOTAL	47	100%

Dari tabel 7 dapat diketahui responden menjawab sangat setuju dengan prosentase 78,72% memiliki kinerja yang baik karena adanya kondisi lingkungan kerja yang baik di SMP Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang.

- b. Pendapat responden memiliki kinerja yang baik karena adanya semangat kerja dan produktivitas di SMP Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang

Tabel 8

Tanggapan responden memiliki kinerja baik karena adanya semangat kerja dan produktivitas

NO	JAWABAN	JUMLAH	PROSENTASE
1	Sangat Setuju	37	78,72%
2	Setuju	5	10,64%
3	Cukup Setuju	5	10,64%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	TOTAL	47	100%

Dari tabel 8 dapat diketahui responden menjawab sangat setuju dengan prosentase 78,72% memiliki kinerja yang baik karena adanya semangat kerja dan produktivitas di SMP Negeri 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang.

HASIL ANALISIS DATA

Analisis Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, yaitu persamaan regresi yang melibatkan 2 (dua) variabel atau lebih (Sugiyono, 2003). Regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan bantuan program SPSS 16.0 for Windows, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.728	.120		3.931	.001		
Fisik	.874	.002	.876	8.429	.000	.144	7.1257.1
Psikologis	.827	.001	.828	8.226	.000	.127	33
Keamanan	.788	.002	.790	7.391	.000	.119	7.113

a. Dependent Variable : Kinerja para guru dan pegawai

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS 16.0 for Windows

Berdasarkan tabel 9 tersebut dapat diketahui nilai koefisien regresi beta (β) baik yang belum standar (*unstandardized coefficient*) maupun regresi yang telah distandarisasi (*standardized coefficient*). Adapun nilai beta (β) yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai beta (β) yang telah distandardiser sehingga diperoleh persamaan akhir sebagai berikut:

$$Y = 5,728 + 0,876 X_1 + 0,828 X_2 + 0,790 X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja para guru dan pegawai
- α :Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi variabel bebas
- X_1 : Kondisi fisik
- X_2 :Kondisi psikologis

- X_3 : Kondisi keamanan
 e : *Disturbance Term*

Dari hasil estimasi data, maka diketahui nilai konstanta (α) = 5,728, nilai koefisien regresi variabel bebas yaitu faktor suasana lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi fisik (X_1) = 0,876, kondisi psikologis (X_2) = 0,828 dan kondisi keamanan (X_3) = 0,790. Nilai konstanta (α) = 5,728, nilai koefisien regresi variabel bebas yaitu faktor suasana lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi fisik (X_1) = 0,876, kondisi psikologis (X_2) = 0,828 dan kondisi keamanan (X_3) = 0,790. Persamaan regresi tersebut mempunyai arti bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif dan searah dengan kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMPN 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang. Semakin tinggi atau baik tanggapan karyawan terhadap variabel-variabel bebas maka semakin tinggi pula kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMPN 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil output SPSS untuk analisis koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada Tabel 5.2 di bawah ini.

Tabel 10
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863 ^a	.859	.846	.670	1.722

a. Predictors: (Constant), Fisik, Psikologis, Keamanan

b. Dependent Variable: Kinerja para guru dan pegawai

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 16.0 for Windows

Berdasarkan Tabel 10 di atas besarnya koefisien determinasi atau *adjusted R²* sebesar 0,846 atau 84,6 persen. Koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,846 atau 84,6 persen. Sehingga dikatakan bahwa 84,6% variasi variabel terikat yaitu kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMPN 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang dapat diterangkan oleh variabel-variabel bebas. Sedangkan sisanya (15,4 persen) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial Dengan T-test

T-test ini bertujuan untuk menguji hipotesis H_1 , H_2 dan H_3 . Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficient*^a seperti terlihat pada tabel 11 di bawah ini.

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis Parsial Dengan T-test

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.728	.120		3.931	.001		
Fisik	.874	.002	.876	8.429	.000	.144	7.1257.1
Psikologis	.827	.001	.828	8.226	.000	.127	33
Keamanan	.788	.002	.790	7.391	.000	.119	7.113

a. Dependent Variable : Kinerja para guru dan pegawai

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

Dengan mempergunakan *Level of Significant* $\alpha = 95\%$ pada *two-tailed* tabel, dengan $n = 42$ dan $df-k = 39$, diperoleh nilai $T_{\text{tabel}} = 2,02$.

Uji Hipotesis Simultan Dengan F-test

Hasil Uji simultan dengan F-test ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA berikut ini. Dengan *Level of Significant* $\alpha = 95\%$, $df_1 = 3$ dan $df_2 = 38$, diperoleh nilai $F_{\text{tabel}} = 8,58$. Sehingga hasil F-test menunjukkan variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat karena :

- a. Nilai *p-value* $0,00 < \text{level of significant}$ yang ditentukan $0,05$
- b. Nilai $F_{\text{hitung}} = 90,655 > F_{\text{tabel}} = 8,58$

Tabel 12

Hasil Uji Hipotesis Simultan Dengan F-test

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.236	3	30.880	90.655	.000 ^a
	Residual	2.423	38	.341		
	Total	153.659	41			

a. Predictors: (Constant), Fisik , Psikologis, Keamanan

b. Dependent Variable: Kinerja para guru dan pegawai

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS

PEMBAHASAN

Hasil perhitungan analisa regresi maka diketahui nilai konstanta (α) = 5,728, nilai koefisien regresi variabel bebas yaitu faktor suasana lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi fisik (X_1) = 0,876, kondisi psikologis (X_2) = 0,828 dan kondisi keamanan (X_3) = 0,790. Persamaan regresi tersebut mempunyai arti yaitu :

- a. Kinerja para guru dan pegawai (Y) = 5,728 artinya apabila faktor suasana lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi fisik (X_1), kondisi psikologis (X_2) dan kondisi keamanan (X_3) tidak ada atau bernilai 0 maka nilai prestasi kerja para guru dan pegawai tetap sebesar 5,728. Dengan demikian dapat diketahui kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMPN 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang tidak hanya dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas saja tetapi ada variabel lain yang mempengaruhinya.
- b. Koefisien kondisi fisik (X_1) = 0,876 dan bertanda positif. Artinya apabila terdapat peningkatan nilai tanggapan guru dan pegawai pada kondisi fisik (X_1) sebesar satu satuan sementara kondisi psikologis (X_2) dan kondisi keamanan (X_3) tetap maka kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMPN 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang mengalami peningkatan sebesar 0,876.
- c. Koefisien kondisi psikologis (X_2) = 0,828 dan bertanda positif. Artinya apabila terdapat peningkatan nilai tanggapan guru dan pegawai pada kondisi psikologis (X_2) sebesar satu satuan sementara kondisi fisik (X_1) dan kondisi keamanan (X_3) tetap maka kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMPN 6, Kecamatan Batang Kabupaten Batang mengalami peningkatan sebesar 0,828.
- d. Koefisien kondisi keamanan (X_3) = 0,790 dan bertanda positif. Artinya apabila terdapat peningkatan nilai tanggapan guru dan pegawai pada kondisi keamanan (X_3)

sebesar satu satuan sementara kondisi fisik (X_1) dan kondisi psikologis (X_2) tetap maka kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMPN 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang mengalami peningkatan sebesar 0,790.

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui besarnya koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,846 atau 84,6 persen. Sehingga dikatakan bahwa 84,6% variasi variabel terikat yaitu kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMPN 6, Kecamatan Kauman, Kabupaten Batang dapat diterangkan oleh variabel-variabel bebas. Sedangkan sisanya (15,4 persen) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Berdasarkan uji hipotesis parsial dengan t-test diketahui semua variabel memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar daripada $t_{\text{tabel}} = 2,02$ dan semua variabel memiliki nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesa H_1 , H_2 dan H_3 diterima karena terbukti kebenarannya.

Hasil F-test menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat karena memiliki nilai $p\text{-value} = 0,00 < \text{level of significant}$ yang ditentukan sebesar 0,05 dan nilai $F_{\text{hitung}} = 90,655 > F_{\text{tabel}} = 8,58$. Berdasarkan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa hipotesa H_4 diterima.

PENUTUP

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5,728 + 0,876 X_1 + 0,828 X_2 + 0,790 X_3 + e$$

Nilai konstanta (α) = 5,728, nilai koefisien regresi variabel bebas yaitu faktor suasana lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi fisik (X_1) = 0,876, kondisi psikologis (X_2) = 0,828 dan kondisi keamanan (X_3) = 0,790. Persamaan regresi tersebut mempunyai arti bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif dan searah dengan kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMPN 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang. Semakin tinggi atau baik tanggapan karyawan terhadap variabel-variabel bebas maka semakin tinggi pula kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMPN 6, Kecamatan Kauman, Kabupaten Batang.

2. Koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,846 atau 84,6 persen. Sehingga dikatakan bahwa 84,6% variasi variabel terikat yaitu kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMPN 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang dapat diterangkan oleh variabel-

variabel bebas. Sedangkan sisanya (15,4 persen) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

3. Berdasarkan uji hipotesis parsial dengan t-test diketahui semua variabel memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar daripada $t_{tabel} = 2,02$ dan semua variabel memiliki nilai p -value yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesa H_1 , H_2 dan H_3 diterima karena terbukti kebenarannya.
4. Hasil F-test menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat karena memiliki nilai p -value = 0,00 < *level of significant* yang ditentukan sebesar 0,05 dan nilai $F_{hitung} = 90,655 > F_{tabel} = 8,58$. Berdasarkan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa hipotesa H_4 diterima.

Saran

1. Faktor suasana lingkungan kerja yang terdiri dari kondisi fisik (X_1), kondisi psikologis (X_2) dan kondisi keamanan (X_3) harus terus ditingkatkan menjadi lebih baik agar kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMPN 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang dapat meningkat pula.
2. Faktor-faktor lain di luar ketiga faktor di atas perlu untuk diketahui karena terbukti turut berpengaruh terhadap kinerja para guru dan pegawai (Y) pada SMPN 6, Kecamatan Batang, Kabupaten Batang dan untuk selanjutnya diusahakan ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Awar Prabu Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketiga, Roda Karya, Bandung.

Azwar Saifuddin, 2003, *Skala Psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Heidjrahman dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.

Martharia, 1999, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja*, Skripsi, Jurusan Ilmu-ilmu Sosial Ekonomi. Fakultas Pertanian. Institut Pertanian Bogor, Bogor.

Nawawi, Hadari, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Sondang, Siagian, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Stoner, JAF dan RE Freman, 1994, *Manajemen Jilid 1*. Edisi Kelima, Intermedia, Jakarta.

Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Umar, Husein, 1999, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi kedua, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.