



PENGARUH (PRA)SARANA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NURUL ASYROF BANDAR LAMPUNG

Indah Nurhidayati¹, Sudirman Aminin², Sutrisni Andayani^{3*}, Harjoko⁴

^{1,2,3,4} Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: indahnur.hidayati87@gmail.com¹⁾

sudirman.am@gmail.com²⁾

trisnimath.andy@gmail.com^{3*)}

harjoko.sangganagara@gmail.com⁴⁾

Abstrak

Penelitian ini termasuk penelitian korelasi yang terdiri dari variabel Sarana Prasarana, Lingkungan Kerja dan variabel Kinerja Guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Bagaimana Sarana Prasarana, (2) Bagaimana Lingkungan Kerja, (3) Bagaimana Kinerja Guru, 4) Seberapa Pengaruh Sarana Prasarana Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. Subjek penelitian yaitu guru di Sekolah Madrasah Ibtidaiyah Nurul Asyrof Bandar Lampung. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan *ex-post facto* kuantitatif lapangan. Berdasarkan hasil penyebaran angket penelitian yang diisi oleh 25 responden menghasilkan pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja guru hanya sebesar 0,7%. Lingkungan kerja berada pada kategori cukup dengan rerata sebesar 63,00 dengan 25 responden dan 16 butir pertanyaan, artinya lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menunjang kinerja guru di sekolah. Kinerja guru berada pada kategori baik dengan skor rerata sebesar 121.48 dengan jumlah butir pertanyaan 30 artinya kinerja guru yang dilakukan oleh guru disekolah bisa dibilang baik. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ artinya bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,871. Dengan demikian secara parsial pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 87,1%. dan sisanya 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: Kinerja Guru, Lingkungan Kerja, Sarana dan Prasarana.

Abstract

This research includes correlation research consisting of infrastructure, work environment and teacher performance variables. The purpose of this study was to find out (1) how the infrastructure is, (2) how the work environment is, (3) how the teacher's performance is, 4) how much influence school infrastructure and work environment have on teacher performance. The research subjects were teachers at the Nurul Asyrof Madrasah Ibtidaiyah School in Bandar Lampung. The research method used is ex-post facto quantitative field. Based on the results of distributing the research questionnaire which was filled in by 25 respondents, the effect of infrastructure on teacher performance was only 0.7%. The work environment is in the sufficient category with an average of 63.00 with 25 respondents and 16 questions, meaning that the work environment has an important role in supporting teacher performance in schools. Teacher performance is in the good category with an average score of 121.48 with a total of 30 question items, meaning that the teacher's performance carried out by the teacher at school can be said to be good. The work environment has a positive effect on teacher performance. This is indicated by $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, meaning that there is an influence of the work environment on teacher performance with a coefficient of determination R square of 0.871. Thus partially the effect exerted by the work environment on teacher performance is 87.1%. and the remaining 12.9% is influenced by other variables.

Keywords: School Facilities and Infrastructure, Teacher Performance, Work Environment.

PENDAHULUAN

Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses pembelajaran (Marliya, 2020:207). Menurut Diana Khairani (2013:18) Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas, apakah kinerja telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai.

Kinerja dapat diartikan sebagai bukti atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan atau menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik atau non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan sikap, keterampilan dan motivasi. (Susanto 2016:70). Seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: “guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah” (Supardi, 2014:52). Guru sebagai peran utama dalam suatu keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan pendidikan khususnya di dalam kelas.

Dalam hal ini jika dikaitkan dengan guru sebagai pemeran utama dalam kegiatan belajar mengajar dapat didefinisikan menurut Barnawi dan Arifin (2014:14) bahwa kinerja guru merupakan tingkatan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja. Rachmawati dan Daryanto (2013:16) mendefinisikan kinerja guru yaitu “kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya”.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah keberhasilan dari suatu pekerja baik secara kualitas dan kuantitas, baik yang bersifat fisik atau non fisik dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasari oleh pengetahuan sikap, keterampilan dan motivasi. Serta kinerja guru ialah sebuah kemampuan dan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga profesional berdasarkan standar kinerja. Kinerja guru dapat menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkannya selama melakukan aktifitas pembelajaran.

Menurut Ike Malaya (2019:79) Sarana dan prasarana merupakan faktor penting yang akan menentukan apakah sebuah proses pembelajaran bisa berjalan efektif atau justru sebaliknya. Menurut Rika Megasari (2014:637) 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 pendidikan.

Sedangkan menurut Kristiawan (2017:98), sarana ialah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar tercapainya tujuan pendidikan dan berjalan dengan lancar, efektif dan efisien, sedangkan prasarana merupakan semua perangkat kelengkapan dasar atau

fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran seperti: halaman sekolah, taman, dan kebun. Sedangkan menurut Prastyawan (2016:34) Sarana dan prasarana sebagai bagian integral dari keseluruhan kegiatan pembelajaran di satuan pendidikan dan mempunyai fungsi serta peran dalam pencapaian kegiatan pembelajaran sesuai kurikulum satuan pendidikan.

Barnawi dan Arifin (2012) menyatakan bahwa sarana dan 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 dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai.

Sangat pentingnya sarana dan prasarana dalam suatu kegiatan pembelajaran membuat peserta didik, guru dan sekolah akan terkait secara langsung. Nurhadi (2003) menyatakan bahwa guru dapat memepertimbangkan keragaman siswa dengan cara begitu guru dapat mengklasifikasikan dan merencanakan pemvelajaran yang sesuai untuk dapat memberikan pembelajaran yang lebih bermakna. Dalam hal itu penggunaan sarana dan prasarana dalam kegiatan pembelajaran akan sangat membantu peserta didik, khususnya peserta didik yang memiliki kelemahan dalam mengikuti kegiatan pembelajaran dan guru juga akan sangat terbantu dengan adanya dukungan fasilitas sarana dan prasarana.

Sedangkan menurut Mulyasa (2004:49) sarana sekolah adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar seperti; gedung, ruang kelas, meja kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang secara tidak langsung menjadi pendukung keberhasilan dalam proses pembelajaran (Sanjaya, 2010:18).

Pengelolaan sarana dan prasarana sangat penting karena dengan adanya pengelolaan sarana dan prasarana lembaga pendidikan akan lebih terpelihara dan jelas dalam kegunaannya. Dalam pengelolaan pihak sekolah harus bisa bertanggung jawab terhadap sarana dan prasarana, terutama kepala sekolah yang langsung menangani sarana dan prasarana tersebut. Serta pihak sekolah juga harus dapat memelihara dan memperhatikan sarana dan prasarana sekolah yang sudah dimiliki.

Menurut Freddy Siagian (2020:261) Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat tenaga kependidikan betah dan bekerja dengan aman dan nyaman sehingga tenaga kependidikan bisa bekerja maksimal. Menurut Didi Hartono (2014:145), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar lingkungan tempat kita bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung ataupun tidak langsung. Sedangkan menurut Rizal Nabawi (2018:173) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh.

Sedarmayanti (2011:26) mengemukakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu; lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja Fisik yang merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru secara langsung dan yang tidak langsung.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik ialah semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan hubungan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja.

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 (Usman, 2008:467). Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi guru atau pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Pujianto dkk (2020:107) lingkungan kerja yang baik, guru akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik juga. Adanya lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan kondusif akan dapat mengembangkan produktivitas guru yang pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja guru yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik dapat ditangani dengan menciptakan hubungan/interaksi antar karyawan yang baik supaya suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga guru akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya. Begitupun dengan tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan belajar mengajar akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang lebih kondusif serta mampu meningkatkan kinerja guru secara efektif.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa Metode *ex-post facto*. Metode *ex-post facto* merupakan penelitian yang variabel- variabel bebasnya telah terjadi perlakuan atau treatment tidak dilakukan pada saat penelitian berlangsung, sehingga penelitian ini biasanya dipisahkan dengan penelitian eksperimen (Syamsuddin dan Vismaia , 2011 : 164). dengan menggunakan angket untuk diberikan kepada responden (guru) yang akan menjawab pertanyaan – pertanyaan yang sudah disediakan, meliputi pengaruh sarana prasarana, lingkungan kerja serta kinerja guru yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Asyrof Bandar Lampung. Metode penelitian ini digunakan untuk membuktikan hasil hipotesis yang ada pada variabel – variabel yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan untuk dapat mengukur hubungan antara variabel sarana dan prasarana terhadap kinerja guru, lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang nanti akan diujikan melalui pengujian hipotesis dengan menggunakan data yang telah didapatkan. Penelitian terdiri dari tiga tahapan, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Pendahuluan

Peneliti membuat surat izin penelitian pendahuluan ke sekolah, setelah itu dilakukan penelitian pendahuluan untuk mengetahui kondisi sekolah, jumlah kelas dan guru yang akan dijadikan subjek penelitian.

2. Tahap Perencanaan

Peneliti membuat naskah wawancara untuk ditanyakan kepada guru lalu menyiapkan instrumen penelitian.

3. Tahap Pelaksanaan

Peneliti melaksanakan penelitian pada guru yang ada di sekolah, melakukan wawancara kepada guru yang dijadikan subjek penelitian, menyebarkan angket pada guru yang dijadikan subjek penelitian, mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data yang telah di peroleh, lalu membuat laporan hasil penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi

Teknik observasi dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung mengenai pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Asyrof Bandar Lampung.

2. Angket (Kuisisioner)

Angket yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini ialah kuesioner tertutup dan berskala likert yang merupakan angket yang sudah disediakan pernyataannya sehingga responden hanya tinggal mengisi jawaban dengan memberikan tanda checklist pada kolom yang sudah disediakan pada angket tersebut.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Alternatif dan Skoring

Skala Likert merupakan alternatif skor yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Penetapan Skoring

Pengukuran variabel Sarana Prasarana (X1), variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Kinerja Guru (Y) menggunakan skala Likert dengan gradasi lima pilihan respon yaitu:

Tabel 1. Penetapan Skoring

Huruf	Alternatif	Skor
A	(SS) = Sangat Setuju 100%	5
B	(S) = Setuju 75%	4
C	(N) = Netral 50%	3
D	(TS) = Tidak Setuju 25%	2
E	(STS) = Sangat Tidak Setuju 0%	1

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum dilaksanakan pengujian hipotesis, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur item-item pernyataan yang berkaitan dengan data, pendapat dan sikap terhadap variabel bebas yaitu Sarana Prasarana (X1), Lingkungan Kerja

(X2) dan variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y) dengan uji validitas dan reliabilitas.

Ada beberapa uji yang dilakukan peneliti guna menganalisis data penelitian, diantaranya:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas merupakan prasyarat untuk melakukan analisis data yang berbentuk interval.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu varians (keberagaman) data dari dua atau lebih kelompok bersifat homogen (sama) atau heterogen (tidak sama).

c. Uji Linearitas dan Keberartian Regresi

Linearitas adalah sifat hubungan yang linear antar variabel, artinya setiap perubahan yang terjadi pada satu variabel akan diikuti perubahan dengan besaran yang sejajar pada variabel lainnya.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini memperhitungkan korelasi antara variabel bebas yaitu variabel Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja dengan variabel terikatnya yaitu Kinerja Guru.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen atau terikat yaitu Kinerja Guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan tiga variabel untuk dianalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun secara simultan. Pengumpulan data sebanyak 25 responden dari hasil penelitian kemudian dianalisis deskripsi yang berisi fungsi-fungsi dasar statistik. Data mengenai Sarana Prasarana diperoleh melalui penyebaran angket sebanyak 36 butir pernyataan. Rekapitulasi dari data tersebut tersaji sebagai berikut:

Tabel 2. Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Variabel X1,X2, dan Y

No.	Variabel	Nilai Tersebar
1	Distribusi frekuensi variable Sarana Prasarana	72%
2	Distribusi frekuensi variable Lingkungan Kerja	72%

3	Distribusi frekuensi variable Kinerja Guru	84%
---	--	-----

Hasil Uji Hipotesis Pertama pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Asyrof sebesar 0,7% dan sisanya 99,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil Uji Hipotesis Kedua pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Asyrof sebesar 87,2%, dan sisanya 12,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Asyrof sebesar 0,7% dan sisanya 99,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Sarana Prasarana tidak cukup berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Ligustianda Tri Saputra Mahasiswi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Oekan Baru Tahun 2020 Dengan Judul “Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Pekanbaru”. Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa pengaruh Sarana Prasarana pada Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 5 Pekan Baru Sangat baik, hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 87,1%. Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Dyah Fauzina Mahasiswi Institut Agama Islam Negeri Ponorogo Tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren AL-Islam Joresan Mlarak Ponorogo”. Berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh yang signifikan antara sarana prasarana sekolah dan kinerja guru sebesar 25,4%. Pada pembahasan sebelumnya banyak teori yang menyebutkan faktor – faktor yang mendukung kinerja guru dalam pembelajaran salah satunya yaitu sarana prasarana sekolah.

Berdasarkan dari penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu Pengaruh Sarana Prasaranai Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Asyrof memiliki pengaruh yang sangat kecil yaitu hanya 0,7%, dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ligustianda dan Fauzina.

Selanjutnya dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Asyrof sebesar 87,2%, dan sisanya 12,8% dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Sahlan Lubis Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat Tahun 2019 dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan” .Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru sebesar 13,6% sedangkan 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aji Munandar Mahasiswa IAIN Purwokerto Tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Banyumas” hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberi pengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 16% sedangkan sisanya 84% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan analisis penelitian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu “Pengaruh sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru” memiliki pengaruh yang lebih besar yaitu 87,2% dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahlan dan Aji.

Hal tersebut dapat memberikan pemahaman bahwa Lingkungan Kerja sangat berpengaruh besar terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis korelasi sederhana antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru tergolong tinggi yang artinya semakin baik Lingkungan Kerja di suatu sekolah maka semakin baik pula Kinerja Guru yang di dapatkan sekolah.

Kemudian dari hasil pengujian analisis regresi dan signifikansi, maka diperoleh data bahwa Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Asyrof Badar Lampung ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,872 hal ini mengandung arti bahwa besarnya tingkat Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Nurul Asyrof Badar Lampung 87,2%. Besarnya nilai koefisien determinasi berganda 0,872 berarti variabel Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dari besarnya variabel dependen Kinerja Guru sebesar 87,2% dan sisanya 12,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian. Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Melly Damayanti Mahasiswi Universitas PGRI Palembang Tahun 2018 dengan judul ”Pengaruh Sarana Prasarana Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kalidoni” hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari sarana prasarana terhadap kinerja guru hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 99,8%. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Anggi Angrainy dkk pada tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Gurul” yang menyatakan bahwa adanya pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Guru sebesar 24,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel dalam penelitian ini. Hasil analisis tersebut

menggambarkan bahwa sarana prasarana dan lingkungan kerja yang semakin baik diikuti dengan kinerja guru yang semakin baik pula, begitu juga sebaliknya.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian yaitu ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien determinasi R square sebesar 0,871. Dengan demikian secara parsial pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 87,1%. dan sisanya 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

Angrainy. A., Fitria. H., dan Fitriani. Y. (2020). *Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. Journal of Education Research*. 1(2). h. 154-159.

A.R, Syamsuddin dan Vismaia. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Barnawi. dan M. Arifin. (2012). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Barnawi, dan Mohammad Ariffin. (2014). *Kinerja guru Profesional*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.

Enco Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Hartono, D. (2014). *Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjar Baru*. *KINDAI*. 10(2). H. 142-154.

Kristiawan, Safitri., Lestari., (2017). *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Deepublish grup penerbitan CV Budi Utama.

Marliya., Fitria H., dan Nurkhalis. (2020). *Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri se-Kecamatan Prabumulih Barat*. *Journal of Education Research*, 1(3), h. 206-212.

Megasari, Rika., (2014). *Peningkatan Pengelolaan Sarana Prasarana Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SMPN 5 Bukittinggi*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 2(1).h. 636-831.

Nabawai, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(2). h. 170-183.

Nurhadi, dkk., (2003). *Pembelajaran kontekstual dan penerapannya dalam KBK*. Malang. UM Press.

Prastyawan, P. (2016). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*. *Al Hikmah: Jurnal Studi Keislaman*, 6(1).

- Pujianto, Arafat., Y., dan Setiawan., A., Andi. (2020). *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. Journal of Education Research*. 1(2). h 106-113.
- Rachmawati, Tutik., dan Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sanjaya, Wina, (2010). *Startegi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manejemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, F. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan akademik maritim cirebon. Jurnal Kependidikan*. 6(2). h. 259-265.
- Sinta, I., Malaya. (2019). *Manajemen Sarana dan Prasarana. Jurnal Islamic Education Manajemen*. 4(1). h. 77-92.
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BAPPEDA.Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2 (1),. h.18-23.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto,Ahmad. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta: Perenadamedia Group.
- Undang – Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Usman, Husaini, (2008). *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.