



**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik  
di Madratsah Aliyah Negeri Pekanbaru**

**Durotun Nashikhah**

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia  
nasikhahdurrotun9@gmail.com

**Nunu Mahnun**

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia  
nunu.mahnun@uin-suska.ac.id

**Abstract**

This research is a regression research consisting of variable X (Work Environment) and variable Y (Performance of Educators). This research aims to determine the influence of the work environment on the performance of teaching staff in State Madrasah Aliyah throughout Pekanbaru City. The subjects in this research are State Madrasah Aliyah Educators, the research object is the Influence of the Work Environment on Performance. The population used in this research was 213 teaching staff. The sample was taken randomly as many as 69 teachers. The data collection technique in this research uses a questionnaire in the form of a questionnaire, then the data is analyzed using descriptive percentages and simple linear regression. Based on the research results, it shows that there is a significant influence of the work environment on the performance of teaching staff with a t value of 3.897, greater than t table of 1.997. So the better the work environment, the better the performance of the State Madrasah Aliyah teaching staff throughout Pekanbaru City. Therefore, the work environment must be managed well, so that good management will create the expected performance.

Keywords: Work Environment; Performance; Teacher

**Abstrak**

Penelitian ini merupakan penelitian regresi yang terdiri dari variabel X (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Kinerja Tenaga Pendidik). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Pekanbaru. Subjek dalam penelitian ini yaitu Tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Negeri, objek penelitiannya yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tenaga pendidik berjumlah 213

orang. Adapun sampel diambil secara random sebanyak 69 orang guru. Teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang berbentuk angket, kemudian data tersebut dianalisis menggunakan persentase deskriptif dan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan nilai  $t$  thitung sebesar 3,897, Lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,997. Jadi semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Pekanbaru. Maka dari itu lingkungan kerja harus dikelola dengan baik, sehingga dengan adanya pengelolaan yang baik akan menciptakan kinerja yang diharapkan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Kinerja; Tenaga Pendidik

---

**Artikel Histori:**

Disubmit:	Direvisi:	Diterima:	Dipublish:
09 Desember 2023	02 Januari 2024	16 Januari 2024	16 Januari 2024

---

**Cara Mensitasi Artikel:** Durotun Nashikhah, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Madratsah Aliyah Negeri Pekanbaru, *Jurnal Al-Kifayah*, 2(2), 392-405, <https://doi.org/10.53398/ja.v2i2.462>

---

**Korepondensi Penulis :** Durotun Nashikhah, [nasikhahdurrotun9@gmail.com](mailto:nasikhahdurrotun9@gmail.com)  
**DOI** : <https://doi.org/10.53398/ja.v2i2.462>

---

## A. PENDAHULUAN

Tenaga pendidik merupakan komponen terpenting dalam dunia pendidikan. Hal ini tidak terlepas dari peran guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Jalur pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Dalam pendidikan baik dasar maupun menengah tenaga pendidik menjadi salah satu unsur tercapainya keberhasilan suatu pendidikan.

Pada dasarnya tenaga pendidik juga harus memiliki kinerja yang baik untuk mendapatkan hasil yang baik (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019; Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati, 2023; Kariyamin, Hamzah, & Lantara, 2020). Tenaga pendidik perlu mempersiapkan diri untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Menurut Emron kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama priode waktu

tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai. (Departemen Pendidikan Nasional, 2016:603). Menurut Emron kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan. (Emron, Yohny. 2018:188).

Sedangkan menurut Ahmad Susanto kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal, baik yang bersifat fisik dan non fisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi. (Ahmad. 2018:69) Kinerja tenaga pendidik perlu diperhatikan agar seorang guru dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin (Prasisca Devi & Wiyasa, 2021). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik yaitu komunikasi, kompetensi, motivasi, kompensasi, sistem/prosedur, pemimpin dan kepemimpinan, budaya dan lingkungan kerja, sedangkan berdasarkan jurnal ekonomi dan pendidikan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik yaitu kompetensi, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kesejahteraan, dan lingkungan kerja. (Eka, 2018:25)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan seperti kebersihan, dan lain sebagainya. (Alex, 2020:183) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Apabila lingkungan kerja kurang baik maka kinerja tenaga pendidik menjadi kurang baik. Oleh karena itu kinerja yang baik harus didukung dengan adanya lingkungan yang memadai. Namun pada kenyataannya tenaga pendidik belum mampu menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan observasi awal bahwa peneliti menemukan beberapa gejala-gejala sebagai berikut: Tenaga pendidik kurang profesional dalam melaksanakan pekerjaannya, Menunda pekerjaan yang dibebankan, Kurang disiplinnya tenaga pendidik dalam bekerja.

Dari beberapa gejala tersebut maka dapat dirumuskan mengenai masalah yang akan diteliti yaitu: Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Pekanbaru? Dengan demikian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Pekanbaru.

## **B. METODE**

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan

data menggunakan instrumen dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. (Sugiyono,2010:14) Penelitian ini menggunakan dua variabel. Yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga pendidik.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dengan angket tertutup. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Analisis data pada penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen, dimana dalam uji ini terdapat 2 pengujian yaitu validitas dan reliabilitas. Selain itu uji hipotesis yang berguna untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja tenaga pendidik.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif. Data kuantitatif dapat dianalisis dengan statistik deskriptif. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25. Data yang telah diperoleh harus dicari persentasenya jawaban pada tiap item pernyataan sesuai dengan variabel masing-masing dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Ket:

P= Angka persentase

F= Frekuensi jawaban responden

N= Jumlah frekuensi

Kemudian data yang telah dipersentasakan kemudian direkapitulasi nilai rata-ratanya, setelah itu diberi kriteria sebagai berikut: (Riduan,2011:15)

**Tabel 1. Kategori Variabel**

No	Persentase	Kategori
1.	81% - 100%	Sangat baik
2.	61% - 80%	Baik
3.	41% - 60%	Cukup Baik
4.	21% - 40%	Kurang Baik
5.	0% - 20%	Tidak Baik

### C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga Pendidik Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Pekanbaru meliputi Madrasah Aliyah Negeri

1 Kota Pekanbaru, Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Pekanbaru, Madrasah Aliyah Negeri 3 Kota Pekanbaru, dan Madrasah Aliyah Negeri 4 Kota Pekanbaru dengan jumlah responden sebanyak 68 orang. Responden yang telah melakukan pengisian kuisioner kemudian diidentifikasi berdasarkan jenis Kelamin, usia, pendidikan terakhir, status kepegawaian, dan masa kerja. Berikut disajikan tabel profil responden:

**Tabel 2. Jenis kelamin responden**

Jenis Kelamin Responden	Nama MAN Se-Kota Pekanbaru				Jumlah	Presentase
	MAN 1	MAN 2	MAN 3	MAN 4		
	Pria	7	2	7		
Wanita	11	12	11	12	46	68%
<b>Total</b>					68	100%

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin maka dapat dilihat jumlah distribusi responden guru pria dan wanita. Berdasarkan tabel diatas dari 68 responden, jumlah responden pria sebanyak 22 orang (32%) dan responden wanita sebanyak 46 orang (68%). Maka dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh responden wanita karena minim sekali pria ingin menjadi seorang tenaga pendidik.

**Tabel 3. Usia responden**

Usia Responden	Nama MAN Se-Kota Pekanbaru				Jumlah	Presentase
	MAN 1	MAN 2	MAN 3	MAN 4		
	< 20 Th	-	-	-		
20-50 Th	12	10	17	18	57	84%
> 50 Th	6	4	1	-	11	16%
<b>Total</b>					68	100%

Berdasarkan identifikasi menurut usia responden dapat dilihat bahwa jumlah distribusi responden guru berusia kurang dari 20 tahun, 20-50 tahun dan lebih dari 50 tahun. Berdasarkan tabel diatas dari 68 responden, jumlah responden yang berusia kurang dari 20 tahun tidak ada, responden yang berusia 20-50 tahun berjumlah 57 orang (84%), dan jumlah responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 11 orang (16%). Maka dapat dikatakan bahwa rsponden dalam penelitian ini didominasi oleh responden berusia 20-50 tahun. Karena sangat dibutuhkan tenaga pendidik yang memiliki jiwa muda untuk mencerdaskan anak bangsa.

**Tabel 4. Pendidikan terakhir responden**

Pendidikan Terakhir Responden	Nama MAN Se-Kota Pekanbaru				Jumlah	Presentase
	MAN	MAN	MAN	MAN		
	1	2	3	4		
SD/MI	-	-	-	-	-	-
SMP/MTs	-	-	-	-	-	-
SMA/MA	-	-	-	-	-	-
Diploma	-	-	1	-	1	1%
Sarjana	18	14	17	18	67	99%
<b>Total</b>					68	100%

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan terakhir responden, dapat dilihat jumlah distribusi responden guru berpendidikan terakhir SD/Sederajat, SMP/Sederajat, SMA/Sederajat, diploma dan sarjana. Berdasarkan tabel diatas, dari 68 responden, jumlah responden yang berpendidikan terakhir SD/Sederajat berjumlah sebanyak 0 orang (0%), SMP/Sederajat berjumlah sebanyak 0 orang (0%), SMA/Sederajat berjumlah sebanyak 0 orang (0%), diploma berjumlah sebanyak 1 orang (1%), dan sarjana berjumlah sebanyak 67 orang (99%). Maka dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh responden berpendidikan sarjana. Karena pendidikan menjadi tolak ukur seorang tenaga pendidik untuk mampu menjalankan tugasnya.

**Tabel 5. Status kepegawaian responden**

Status Kepegawaian Responden	Nama MAN Se-Kota Pekanbaru				Jumlah	Presentase
	MAN	MAN	MAN	MAN		
	1	2	3	4		
PNS	16	8	6	4	34	50%
Non PNS	2	6	12	14	34	50%
<b>Total</b>					68	100%

Berdasarkan identifikasi menurut status kepegawaian maka dapat dilihat jumlah distribusi responden guru PNS dan Non PNS. Berdasarkan tabel diatas dari 68 responden, jumlah responden PNS sebanyak 34 orang (50%) dan responden wanita sebanyak 34 orang (50%). Maka dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini seimbang. Karena keduanya sangat diperlukan bagi suatu lembaga pendidikan.

**Tabel 6. Masa kerja responden**

Masa Kerja Responden	Nama MAN Se-Kota Pekanbaru				Jumlah	Presentase
	MAN 1	MAN 2	MAN 3	MAN 4		
	< 1 Th	-	-	4		
1-3 Th	1	4	8	8	21	31%
3-5 Th	7	2	1	6	16	24%
> 5 Th	10	8	5	3	26	38%
<b>Total</b>					68	100%

Berdasarkan identifikasi menurut masa kerja maka dapat dilihat jumlah distribusi responden guru yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun, 1-3 tahun, 3-5 tahun, dan lebih dari 5 tahun. Berdasarkan tabel diatas dari 68 responden, jumlah responden yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun sebanyak 5 orang (7%), responden deng masa kerja 1-3 tahun sebanyak 21 orang (31%), responden yang masa krjanya 3-5 tahun sebanyak 16 orang (24%), dan responden dengan masa kerjanya lebih dari 5 tahun sebanyak 26 orang (38%). Maka dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh responden yang masa kerjanya lebih dari 5 tahun.

## Hasil Penelitian

### Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik

Sebelum diuraikan hasil temuan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Izinkan peneliti terlebih dahulu menyampaikan hasil tentang lingkungan kerja dan keinerja sebagaiberikut:

#### Kinerja Tenaga Pendidik MAN Kota Pekanbaru

Kinerja tenaga pendidik di MAN Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Variabel kinerja pada penelitian ini dikukur melalui 18 pernyataan yang disebarkan melalui 68 responden Berikut persentase indikator dari variabel lingkungan kerja tersebut.

**Tabel 7. Deskripsi variabel kinerja**

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat tidak Setuju		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
		1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan	17	25,0%	37	54,4%	12	17,6%	2	2,9%	0	0%
2.	Mampu mengerjakan pekerjaan lebih banyak dari tuntutan	14	20,6%	46	67,6%	8	11,8%	0	0%	0	0%	68	100%

	yang diberikan												
3.	Mampu mencapai target pekerjaan sesuai capaian yang ditentukan	12	17,6 %	50	73,5 %	5	7,4 %	1	1,5 %	0	0%	68	100 %
4.	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	9	13,2 %	51	75,0 %	7	10,5 %	1	1,5 %	0	0%	68	100 %
5.	Mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik	22	32,4 %	44	64,7 %	2	2,9 %	0	0 %	0	0%	68	100 %
6.	Mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	14	20,6 %	48	70,6 %	6	8,8 %	0	0 %	0	0%	68	100 %
7.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	10	14,7 %	48	70,6 %	9	13,2 %	1	1,5 %	0	0%	68	100 %
8.	Mampu menyiapkan perangkat pembelajaran dengan baik	30	44,1 %	35	51,5 %	2	2,9 %	1	1,5 %	0	0%	68	100 %
9.	Pada umumnya melaksanakan tugas tenaga pendidik dengan baik	24	35,3 %	40	58,8 %	3	4,4 %	1	1,5 %	0	0%	68	100 %
10.	Mampu mengoperasikan komputer dengan baik	28	41,2 %	39	57,4 %	1	1,5 %	0	0 %	0	0%	68	100 %
11.	Mampu memahami karakter peserta didik	24	35,3 %	43	63,2 %	1	1,5 %	0	0 %	0	0%	68	100 %
12.	Disiplin memanfaatkan waktu	12	17,6 %	37	54,4 %	13	19,1 %	6	8,8 %	0	0%	68	100 %
13.	Tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan	9	13,2 %	42	61,8 %	11	16,2 %	4	5,9 %	2	2,9 %	68	100 %
14.	Tidak meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa kepentingan yang jelas	22	32,4 %	43	63,2 %	3	4,4 %	0	0 %	0	0%	68	100 %
15.	Hadir kesekolah tepat waktu	20	29,4 %	45	66,2 %	3	4,4 %	0	0 %	0	0%	68	100 %
16.	Mampu menjalin kerjasama dengan tenaga pendidik yang lain	10	14,7 %	32	47,1 %	14	20,6 %	6	8,8 %	6	8,8 %	68	100 %
17.	Mampu menghargai	9	13,2 %	33	48,5 %	14	20,6 %	8	11,8 %	4	5,9 %	68	100 %



	pendapat orang lain		%	%		,6	,8	%	%				
						%	%						
18.	Ikut serta dalam semua kegiatan yang diadakan oleh sekolah	17	25,0	41	60,3	9	13	1	1,	0	0%	68	100
			%	%			,2	5	%			%	
							%	%					

Hasil dari kinerja pada tabel tersebut menunjukkan bahwa pernyataan yang paling mendominasi adalah pada pernyataan nomor 4 yang menyatakan “dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dengan persentase sebesar 75,0% pada jawaban “Setuju”. Sedangkan persentase paling rendah terdapat pada beberapa pernyataan sebesar 0% yaitu pada jawaban “Sangat tidak setuju”. Adapun hasil output data terkait lingkungan kerja tenaga pendidik dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 08. Hasil Persentase Kinerja**

Statistics		
Persentase Kinerja		
N	Valid	68
	Missing	1
Mean		83.64
Std. Error of Mean		.574

Hasil di atas menunjukan bahwa kinerja tenaga pendidik sangat baik dengan persentase variabel Y (Kinerja) sebesar 83,64%.

### Lingkungan kerja tenaga pendidik

Adapun hasil penelitian terkait lingkungan kerja tenaga pendidik ditemukan sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini diukur melalui 18 pernyataan yang disebarakan melalui 68 responden. Berikut persentase indikator dari variabel lingkungan kerja tersebut.

**Tabel 9. Deskripsi Varabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat tidak Setuju		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Warna dinding tidak mencolok sehingga mendukung suasana kerja	11	16,2	55	80,9	2	2,9	0	0	0	0%	68	100
2.	Ruangan kerja bersih dan bebas dari polusi	7	10,3	51	75,0	8	11,8	2	2,9	0	0%	68	100
3.	Ruangan kelas bebas bau tidak sedap	10	14,7	56	82,4	2	2,9	0	0	0	0%	68	100

4.	Kamar kecil/wc selalu terjaga kebersihannya	19	27,9%	44	64,7%	5	7,4%	0	0%	0	0%	68	100%
5.	Ikut serta dalam menjaga kebersihan	15	22,1%	52	76,5%	1	1,5%	0	0%	0	0%	68	100%
6.	Ventilasi ruangan kerja cukup baik	15	22,1%	49	72,1%	3	4,4%	1	1,5%	0	0%	68	100%
7.	Ruangan kerja cukup luas dan tidak sempit	21	30,9%	46	67,6%	1	1,5%	0	0%	0	0%	68	100%
8.	Tersedia kipas angin/AC jika diperlukan	12	17,6%	54	79,4%	2	2,9%	0	0%	0	0%	68	100%
9.	Cahaya matahari mampu masuk keruangan	21	30,9%	46	67,6%	1	1,5%	0	0%	0	0%	68	100%
10.	Tersedia lampu sebagai penerangan tambahan	23	33,8%	43	63,2%	2	2,9%	0	0%	0	0%	68	100%
11.	Pencahayaan diruangan tidak menyilaukan mata	12	17,6%	54	79,4%	2	2,9%	0	0%	0	0%	68	100%
12.	Ruangan kerja tidak pernah menggunakan musik	13	19,1%	53	77,9%	2	2,9%	0	0%	0	0%	68	100%
13.	Musik diruangan tidak mengganggu konsentrasi kerja	13	19,1%	45	66,2%	6	8,8%	4	5,9%	0	0%	68	100%
14.	Merasa aman ketika meninggalkan kendaraan diparkiran	15	22,1%	49	72,1%	3	4,4%	0	0%	1	1,5%	68	100%
15.	Tempat kerja yang diberikan cukup aman	19	27,9%	44	64,7%	5	7,4%	0	0%	0	0%	68	100%
16.	Tidak terdengar suara kendaraan yang dapat mengganggu konsentrasi kerja (motor, pesawat, dll)	24	35,3%	43	63,2%	1	1,5%	0	0%	0	0%	68	100%
17.	Ruangan kerja jauh dari suara keributan	23	33,8%	45	66,2%	0	0%	0	0%	0	0%	68	100%

18.	Alat kerja yang digunakan tidak menimbulkan suara bising	27	25	47	69,1	4	5,9	0	0	0	0%	68	100
			,0		%		%				%		%
					%								

Lingkungan kinerja tenaga pendidik di MAN kota Pekanbaru menunjukkan bahwa pernyataan yang paling memdominasi adalah pada pernyataan nomor 3 yang bertliskan “Ruang kelas bebas dari bau tidak sedap” dengan persentase sebesar 82,4% pada jawaban “Setuju”. Sedangkan persentase paling rendah terdapat pada “tidak adanya bunyi atau bising suara kendaraan”. Adapun hasil output data terkait kinerja tenaga pendidik dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 10. Hasil Persentase Lingkungan Kerja**

PersentaseLingkunganKerja		
N	Valid	68
	Missing	0
Mean		81.31
Std. Error of Mean		.882

Dari table di atas maka ditemukan bahwa lingkungan kerja tenaga pendidik MAN kota Pekanbaru sangat baik dengan persentase sebesar 81,31%.

**Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik**

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y. Hasil Uji T diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dapat di lihat pada table berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	54.672	5.308		10.299	.000
	LingkunganKerja	.282	.072	.433	3.897	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan nilai t bahwa diketahui nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 3,897 > t<sub>tabel</sub> 1,997, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Untuk menguji hipotesis dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai

constantanya sebesar 54,672 sedangkan nilai lingkungan kerja (koefisien regresi) sebesar 0,282, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y-a+bX$$
$$Y-54,672+0,282X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 54,672 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel kinerja adalah sebesar 54,672. Sedangkan koefisien regresi X sebesar 0,282 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,282 dan koefisien tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Pekanbaru. Dimana nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,897 dan lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1,997, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Lingkungan kerja menjadi hal paling penting dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Hasil penelitian tersebut mendukung dari teori Alex bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat kerja dalam pelaksanaan tugas tetapi juga lebih daripada itu. Sehingga akan membantu kelancaran dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi Suci Ramadhani Putri Agustang tentang faktor lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Hadji Kalla, bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Eka Fatmawati, Anwar Ramli dan Rahmatullah tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru ekonomi pada SMA Negeri di Kota Makasar, bahwa kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, lingkungan kerja guru, dan kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi pada SMA Negeri di Kota Makasar.

Dalam penelitian ini juga terungkap bahwa faktor lingkungan kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh atasan. Baik dari tenaga pendidik, kepala madrasah maupun kementrian agama karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Karena faktor tersebutlah yang dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan penelitian tersebut mengungkapkan bahwa lingkungan kerja di Madsrasah Aliyah Negeri Se-Kota Pekanbaru dapat dikategorikan sangat baik.

Dalam penelitian ini diketahui bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu unsur yang dapat menjadi tolak ukur suatu kinerja tenaga pendidik. Apabila lingkungan kerja disetiap Madrasah itu baik maka kinerja tenaga pendidik juga akan baik. Begitupun sebaliknya, apabila lingkungan kerja itu buruk maka akan mengakibatkan kinerja tenaga pendidik juga akan buruk. Hal tersebut dapat aptisispisi dengan pengelolaan lingkungan kerja yang baik mulai dari merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan juga mengendalikan. Sehingga dengan adanya pengelolaan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang diharapkan, apabila lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik maka akan menghambat tenaga pendidik dalam melaksanakan kinerja sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan. Dimana tenaga pendidik harus terlibat langsung dalam proses pengelolaan pendidikan di madrasah

Dari hasil penelitian tersebut diharapkan guru dapat melaksanakan kerjanya dengan baik dan ikut mengoptimalkan lingkungan kerja agar lingkungan kerja dapat tercipta secara baik. Sedangkan kepala madrasah diharapkan agar mampu memahami kebutuhan tenaga pendidik dalam melaksanakan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan oleh para tenaga pendidik untuk mendukung kerjanya. Selain itu kanwil kemenag juga harus berperan dalam mengembangkan dan perbaikan seracara terus menerus terhadap tiap tiap madrasah agar menjadikan madrasah yang aman dan nyaman.

#### D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik MAN kota Pekanbaru Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik memiliki nilai konstanta sebesar 54,672 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel kinerja adalah sebesar 54,672. Berdasarkan nilai t bahwa diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,897 > t_{tabel}$  1,997, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur, Qomariah, Nurul, & Hafidzi, Achmad Hasan. (2019). Pengaruh Departemen Pendidikan Nasional. (2006). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Edison, Emron., Yohny Anwar., dan Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Alfabeta.
- Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Kariyamin, Kariyamin, Hamzah, Nasir, & Lantara, Niniek. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Prasisca Devi, Ida Ayu Gede Diyah, & Wiyasa, I. Komang Ngurah. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 4(2), 278–287. <https://doi.org/10.23887/jippg.v4i2.32814>
- Susanto, Ahmad. (2018). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Depok: Prenadamedia Group.
- Nitisemito, S Alex. (2020). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitataif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Riduan. (2011). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undnag Republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Fatmawaty, E., Ramli, A., & Rahmatullar, R. (2018). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi pada SMAN Kota Makasar. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan "Jekpend"*, 1 (2)