

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI MTS AL -HIDAYAH LARAS

<sup>1</sup>Nanda Fauziah Lestari, <sup>2</sup>Tuahman Sipayung, <sup>3</sup>Fariaman Purba

<sup>1</sup>Mahasiswa Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun  
<sup>2,3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Simalungun

[nanda.lestari@gmail.com](mailto:nanda.lestari@gmail.com), [spyung1963@gmail.com](mailto:spyung1963@gmail.com), [fariamantamsar@gmail.com](mailto:fariamantamsar@gmail.com)

*Abstract : This research was conducted at MTs Al-Hidayah Laras. The purpose of this study was to determine whether each variable of the physical and non-physical work environment had a significant effect on the variable of educators' performance. The population used in this study were all educators at MTs Al-Hidayah Laras. This study tested the validity and reliability of the concepts of the physical work environment and non-physical work environment and the performance of educators. The results of this study indicate that the physical work environment has a significant effect on performance if presented. The physical work environment has an influence of 0.714%. While the non-physical work environment has a significant influence on the performance of educators if presented. The non-physical work environment has an influence of 0.450%*

*Keywords: Physical work environment, non-physical work environment and performance of educators*

**Abstrak :** Penelitian ini dilakukan di MTs Al-Hidayah Laras. Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah masing - masing variabel Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara signifikan dengan variabel Kinerja tenaga pendidik. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di MTs Al-Hidayah Laras. Penelitian ini melakukan uji validitas dan realibilitas mengenai konsep Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik dan Kinerja tenaga pendidik. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja jika di presentasikan Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh sebesar 0,714%. Sedangkan Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik jika dipresentasikan Lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh sebesar 0,450%.

**Kata Kunci :** Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik dan kinerja tenaga pendidik

### PENDAHULUAN

Pada dasarnya proses pendidikan di sekolah tidak akan sukses, jika tidak ada niat suci dan tulus dari tenaga pendidik untuk mengetahui, mengerti, memperhatikan dan menerapkan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja. Berbicara tentang kinerja tenaga pendidik/guru, guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang di perlihatkannya dari prestasi belajar siswa yang baik. Namun apa yang ada di lapangan tenaga pendidik kurang memperhatikan kinerjanya, sebagian besar tenaga pendidik bekerja hanya tinggal melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari - hari. Situasi ini menyebabkan etos kerja tenaga pendidik menjadi rendah, dengan terjadinya ini akan berdampak pada kualitas pendidikan yang rendah. Kinerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen untuk bekerja.

Kualitas seorang tenaga pendidik banyak faktor - faktor yang mempengaruhinya, baik faktor eksternal dan faktor internal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja tenaga pendidik adalah lingkungan kerja. Lingkungan pekerjaan yang terjadi di sekolah dapat mendukung proses pembelajaran, yang termasuk kepemimpinan sekolah, iklim organisasi, ruang kerja, sirkulasi udara, model ruangan, kontras ruangan, pencahayaan, posisi pintu dan jendela, penempatan fasilitas kerja, papan tulis dan meja guru, aksesoris, penempatan kursi, pengaturan media pembelajaran, ketersediaan buku yang berpotensi mendukung kelangsungan pekerjaan tenaga pendidik

Seperti yang dialami di MTs Al - Hidayah Laras masih banyak kinerja tenaga pendidik yang belum maksimum. Ini terjadi salah satunya disebabkan oleh lingkungan kerja yang juga belum dikatakan lengkap, situasi seperti ini karena kondisi Madrasah masih swasta jadi fasilitasnya masih belum memadai, mulai dari kondisi gedung, ruang kelas dan semua jenis peralatan untuk mendukung proses belajar mengajar seperti kursi, meja, kelas kurang cahaya, sanitasi dan sirkulasi tidak lancar sehingga melihat kondisi ini secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja tenaga pendidik

Menurut Judith (Kasmir, 2016) "Lingkungan kerja dapat dianggap sebagai tempat atau lokasi bagi seluruh karyawan untuk bekerja secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja mempengaruhi kondisi pegawai dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugas tersebut secara efektif dan efisien". Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Sedarmayati, 2008), lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis, yaitu:

- a) Lingkungan kerja fisik, yaitu semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b) Lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi. berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan

Tentu saja masalah di atas tidak akan dibiarkan terjadi tanpa ada usaha untuk memperbaikinya karena kinerja guru yang baik atau buruk, tentu saja tidak terkecuali bagi pendidikan Agama Islam yang mengajar di Madrasah ini dan pasti akan ada konsekuensinya fatal bagi proses pembelajaran peserta didik. Lingkungan fisik dan non fisik yang serba tidak memadai akan membuat proses belajar terhambat, jika keadaan terhalang oleh penyebab atau kondisi lain, maka akan ada sebab dan akibat dari kondisi ini. Kekurangan Lingkungan fisik ini akan membuat kinerja tenaga pendidik belum optimal sehingga tujuan pembelajaran tidak tercapai dan hakikat pembelajaran terabaikan

## KAJIAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan luar pekerjaan yang berpengaruh terhadap diri tenaga pendidik dalam menjalankan tugas - tugas yang diberikan seperti pencahayaan, temperatur, keindahan, kebisingan. Menurut (Afandi, 2016) mengungkapkan bahwa "lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerjaan itu sendiri". Lingkungan kerja fisik berdampak terhadap motivasi dan perasaan/psikolog para pegawai seperti temperature, kawasan kerja dan lain - lain

Sedangkan menurut (Sedarmayati, 2008) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik ialah "semua kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung". Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja yang memfokuskan pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya

Berikut beberapa jenis lingkungan kerja fisik yang dijelaskan oleh (Bharata et al., 2016):

- a) Penerangan / Cahaya di Tempat Kerja Lampu atau penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.
- b) Kebisingan pada Pekerjaan yang Tepat Pekerjaan memerlukan konsentrasi, oleh karena itu kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- c) Dekorasi Tempat Kerja Dekorasi berkaitan dengan perencanaan warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja tetapi juga berkaitan dengan bagaimana mengatur tata letak, warna, peralatan, dan lain-lain untuk bekerja.
- d) Musik di Tempat Kerja Musik dengan nada yang lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat menggugah dan merangsang karyawan untuk bekerja. Musik yang tidak pantas yang diputar di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
- e) Keamanan di Tempat Kerja Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat menggunakan satuan petugas keamanan (SATPAM)

Sedangkan menurut (Juni, 2012) kondisi lingkungan kerja fisik yaitu siklus udara, pencahayaan, kebisingan dan warna cat dinding ruangan

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut (Sedarmayanti, 2012) “semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan”. Sedangkan (Wursanto, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai “sesuatu yang menyangkut aspek psikologis lingkungan kerja”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan kalau lingkungan kerja non fisik disebut juga dengan lingkungan kerja psikologis, yakni kondisi di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik

Lingkungan kerja seperti ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, tetapi keberadaannya dapat dirasakan. Lingkungan kerja non fisik ini juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana lingkungan kerja non fisik yang baik berarti hubungan antar pegawai dalam perusahaan juga baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya jika lingkungan kerja non fisik tidak mendukung maka akan menimbulkan masalah dan konflik antar pegawai yang mengakibatkan turunnya kinerja pegawai yang bersangkutan

Kajian lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap positif karyawan yang dapat mendukung kinerja karyawan. (Wursanto, 2009) mengemukakan bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan di lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

- a) Pengawasan  
Pengawasan dilakukan secara terus menerus dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b) Suasana kerja  
Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c) Sistem penghargaan (gaji)  
Sistem penghargaan sensitif terhadap kemanusiaan karena gaji merupakan hak yang diterima oleh karyawan atau kewajiban perusahaan untuk membayar.
- d) Perlakuan yang baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan masing-masing anggota.
- e) Adanya rasa aman dari anggota  
Rasa aman yang dimaksud adalah rasa aman yang tercipta baik di dalam maupun di luar pelayanan.
- f) Hubungan yang harmonis  
Hubungan yang harmonis adalah hubungan yang lebih informal, penuh kekeluargaan antara atasan dan bawahan.
- g) Anggota diperlakukan secara adil dan objektif  
Beberapa hal tersebut kemudian dijadikan indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indikator untuk menentukan lingkungan kerja non fisik yaitu: pelaksanaan, pengawasan, suasana kerja, sistem penghargaan, perlakuan, perasaan aman, hubungan antar individu, keadilan, dan objektivitas

### Kinerja

(Kasmir, 2016) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”. Selanjutnya menurut Colquitt (Kasmir, 2016) “nilai seperangkat perilaku karyawan yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi”. Menurut (Mangkunegara, 2020) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Menurut (Wibowo, 2019:) “ kinerja adalah hasil dari aplikasi kombinasi antara sustaining dan accelerating leadership behavior. ”

Selanjutnya dengan melihat penilaian kinerja pegawai, maka untuk meningkatkan kinerjanya diperlukan manajemen kinerja yang baik. Definisi manajemen kinerja menurut Levison (Sedarmayanti, 2016) adalah “suatu proses yang menyeluruh untuk mengamati kinerja karyawan, dalam kaitannya dengan persyaratan pekerjaan, untuk jangka waktu tertentu (yaitu: menjelaskan apa yang diharapkan karyawan, menetapkan tujuan, memberikan langsung panduan tentang bagaimana melakukan pekerjaan, menyimpan dan mengakses informasi tentang kinerja) kemudian membuat penilaian tentang kinerja itu”. Dari beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja serta perilaku kerja yang sudah dicapai melalui kontribusi karyawan baik secara positif

maupun negatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan jangka waktu tertentu.

(Kasmir, 2018) Untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja, yaitu:

- a) Kualitas (mutu)  
Merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyesuaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- b) Kuantitas (jumlah)  
Merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c) Waktu (jangka waktu)  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.
- d) Penekanan biaya  
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
- e) Pengawasan  
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.
- f) Hubungan antar karyawan  
Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik

Sedangkan menurut Armstrong dan Baron (Wibowo, 2019) faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Leadership factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

## Peneliti Terdahulu

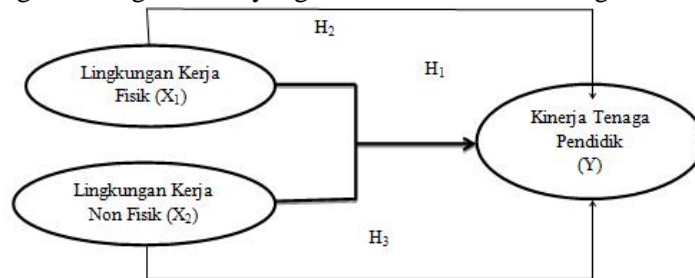
**Tabel 1 Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yogi Pratansa Sembiring (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisil dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pada PT.Perkebunan Sumatera Utara	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama dan signifikansi terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan.
2.	Virgiyanti (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Retail Indonesia (Carefour) Plaza Tangerang City)	Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	David Dharmawan	Pengaruh Lingkungan	Hasil penelitian menunjukan bahwa

	Tanjaya (2019)	Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Wira Internusa Niaga - Bandung	lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Oktavia Kurniawati (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Simo Kabupaten Boyolali	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Fitriyana Sani (2021)	Hubungan Gaji Pokok Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Balai Penelitian Dan Pengembangan Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Aek Nauli	Tidak terdapat hubungan yang signifikan Variabel Gaji Pokok terhadap produktivitas pegawai, Terdapat hubungan yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai.

**Kerangka Pemikiran**

Menurut (Sugiono, 2016) “Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”



Keterangan:

- : Pengaruh serempak/bersama-sama
- : Pengaruh Parsial

**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

Variabel independen terdiri dari 2 variabel yaitu:

- a) X<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja Fisik
- b) X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedangkan variabel dependen terdiri dari 1 variabel yaitu:

- a) Y : Kinerja Tenaga Pendidik

**Hipotesis**

(Sugiyono, 2016) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a.  $H_0 : b_1 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja tenaga pendidik di MTS Al-Hidayah Laras.  
 $H_1 : b_1 \neq 0$  : Terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja tenaga pendidik di MTS Al-Hidayah Laras.
- b.  $H_0 : b_2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja tenaga pendidik di MTS Al-Hidayah Laras.  
 $H_1 : b_2 \neq 0$  : Terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja tenaga pendidik di MTS Al-Hidayah Laras.
- c.  $H_0 : b_1.b_2 = 0$  : Tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja tenaga pendidik di MTS Al-Hidayah Laras.  
 $H_1 : b_1.b_2 \neq 0$  : Terdapat pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja tenaga pendidik di MTS Al-Hidayah Laras

## METODOLOGI PENELITIAN

Data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebarakan ke seluruh responden yang kemudian diolah menggunakan SPSS. Hasil data yang ada digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang diajukan/serahkan. Populasi target yaitu seluruh tenaga pendidik di MTs Al-Hidayah Laras, yang berjumlah 30 tenaga pendidik. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2016) “teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau independen adalah Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ). Variabel terikat penelitian ini adalah Kinerja Tenaga Pendidik ( $Y$ ). Agar penelitian ini dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur yang menjadi dasar suatu penelitian ilmiah yang terkandung dalam operasionalisasi variabel penelitian.

**Tabel 2 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Defenisi	Indikator
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	Lingkungan kerja fisik :Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.	1) Keadaan udara didalam ruangan 2) Kebisingan dilingkungan tempat kerja 3) Tingkat pencahayaan dalam ruangan 4) Penataan ruangan 5) Keamanan di tempat kerja
Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )	Lingkungan kerja non fisik :Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.	1) Pengawasan 2) Suasana Kerja 3) System Pemberian modal 4) Perlakuan baik 5) Rasa aman 6) Hubungan serasi 7) Perlakuan adil dan objektif
Kinerja Tenaga Pendidik ( $Y$ )	Kinerja : merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode.	1) Jumlah Pekerjaan 2) Kualitas Pekerjaan 3) Ketetapan Waktu 4) Kehadiran 5) Kemampuan Kerjasama

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan definisi variabel di atas, peneliti kemudian mengembangkannya menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian dilakukan

melalui kuesioner. (Sugiyono, 2016) mengatakan “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Sehingga peneliti untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala Likert

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas responden merupakan gambaran para pegawai yang menjadi responden dalam penelitian yang menjelaskan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Identitas responden yang ada pada MTs Al-Hidayah Laras yang diamati dari penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir.

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah instrumen yang di pakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang valid. Uji validitas akan menguji masing - masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 15 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Variabel lingkungan kerja fisik 5 pertanyaan, variabel lingkungan kerja non fisik 5 pertanyaan, dan variabel kinerja 5 pertanyaan. Adapun kriteria yang digunakan dalam melakukan valid tidaknya pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : tingkat kepercayaan 95% (  $\alpha=5\%$ ), degree of freedom (df)= $n-2=30-2=28$ , didapat r tabel = 0,361. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3 Uji Validitas**

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik			
X1.1	0,527	0,361	Valid
X1.2	0,389	0,361	Valid
X1.3	0,585	0,361	Valid
X1.4	0,562	0,361	Valid
X1.5	0,604	0,361	Valid
Lingkungan Kerja Non Fisik			
X2.1	0,596	0,361	Valid
X2.2	0,488	0,361	Valid
X2.3	0,723	0,361	Valid
X2.4	0,596	0,361	Valid
X2.5	0,480	0,361	Valid
Kinerja Tenaga Pendidik			
Y1	0,434	0,361	Valid
Y2	0,624	0,361	Valid
Y3	0,488	0,361	Valid
Y4	0,674	0,361	Valid
Y5	0,756	0,361	Valid

Sumber : Hasil olahan data spss versi 26, 2022

Tabel 3 diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,361 (nilai r tabel untuk  $n=28$ ), sehingga semua indikator tersebut valid

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Nilai reliabilitas dinyatakan dengan koefisien Cronbach Alpha. Menurut Raykov suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,600$

**Tabel 4 Uji Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,887	15

Sumber : Hasil olahan data spss versi 26, 2022

Dari tabel 4 Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach Alpha menunjukkan angka 0,887. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data tersebut reliabel karena Cronbach Alpha  $> 0,600$ , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berkontribusi normal. Pada uji normalitas data ini dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data berkontribusi normal. Jika nilai signifikansi dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak berkontribusi normal.

**Tabel 5 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	18,1666667
	Std. Deviation	3,60059985
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,086
	Negative	-,112
Test Statistic		,112
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Hasil olahan data spss versi 26, 2022

Pada tabel 5 diatas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari setiap variabel dependen yaitu sebesar 0,200. Karena nilai signifikan  $0,200 > 0,05$ . Maka, data tersebut berkontribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki linier atau tidak signifikan. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value dan nilai variance inflation factor (VIF). Jika VIF yang dihasilkan dibawah atau  $< 10$  dan tolerance value diatas  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas

**Tabel 6 Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5,144	2,262		-2,274	,031		
	Lingkungan Kerja Fisik	,714	,153	,586	4,681	,000	,465	2,151



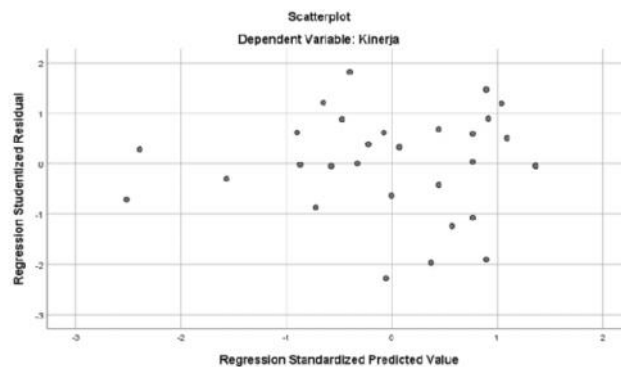
Lingkungan Kerja Non Fisik	,450	,151	,373	2,979	,006	,465	2,151
a. Dependent Variable: Kinerja							

Sumber : Hasil olahan data spss versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) adalah  $2,151 < 10$  dan nilai tolerance value  $0,465 > 0,1$  maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada uji ini, kesalahan yang terjadi random tetapi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan grafik dan analisis statistika berupa scatterplot. Suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitasan jika titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu.



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitasan

Pada gambar 2 grafik Scatterplot terlihat bahwa plot menyebar ssecara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu regression studentized residual. Oleh karena itu, berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang tidak terbentuk dinyatakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas

### Uji Hipotesis

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y). Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26 dapat dilihat dalam tabel 4.9 berikut ini :

**Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,144	2,262		-2,274	,031
	Lingkungan Kerja Fisik	,714	,153	,586	,4,681	,000
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,450	,151	,373	2,979	,006
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Hasil olahan data spss versi 26, 2022

Tabel 7 tersebut dapat digunakan untuk menggambar regresi sebagai berikut :

$$Y = -5,144 + 0,714 X1 + 0,450 X2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Maka, dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai konstanta adalah -5,144 artinya jika tidak terjadi perubahan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja sebesar -5,144.
  - Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik adalah 0,714 artinya jika variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1% dengan asumsi kualitas variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dan konstanta adalah 0, maka kinerja meningkat 71,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berkontribusi positif terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi pula kinerja.
  - Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik adalah 0,450 artinya jika variabel lingkungan kerja non fisik (X2) meningkat 1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan konstanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 45%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berkontribusi positif terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi pula kinerja
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji masing-masing variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama, menolak atau menerima hipotesis. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F dengan ketentuan, jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasil perhitungan uji F dilihat dalam tabel 8 berikut ini :

**Tabel 8 Uji Statistik F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375,965	2	187,983	55,048	,000 <sup>b</sup>
	Residual	92,201	27	3,415		
	Total	468,167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Hasil olahan data spss versi 26, 2022

Hasil olahan data spss versi 26, 2022

Untuk menguji apakah model dapat digunakan yaitu dengan cara membandingkan sig. Pada tabel ANOVA dengan taraf nyata ( $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai sig  $< 0,05$  maka model dapat diterima dan sebaliknya jika nilai sig  $> 0,05$  maka model ditolak.

Pada tabel 8 diatas nilai sig yaitu 0,000 yang berarti  $< 0,05$  yang dapat disimpulkan bahwa model diterima. Atau dari hasil uji regresi F maka  $df = n - k$  ( $30 - 2 = 28$ ) dari  $f_{tabel}$  diperoleh angka sebesar 3,34. Maka dapat disimpulkan  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dengan nilai  $55,048 > 3,34$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Maka,  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak..

### 3. Uji T ( Parsial)

Uji T dilakukan dengan menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan ketentuan, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

**Tabel 9 Uji T ( Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,144	2,262		-2,274	,031
	Lingkungan Kerja Fisik	,714	,153	,586	4,681	,000

Lingkungan Kerja Non Fisik	,450	,151	,373	2,979	,006
----------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan data spss versi 26, 2022

Dari tabel 9 diatas dari hasil uji hipotesis masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen dapat dianalisis sebagai berikut :

- a. Hasil uji hipotesis lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y). Variabel penelitian lingkungan kerja fisik (X1) seagai variabel independent. Bahwa koefisien hasil uji t dari lingkungan kerja fisik menunjukkan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  untuk nilai  $t_{hitung}$  yang dihasilkan 4,681 dengan  $t_{tabel}$  1,701. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Tabel distribusi t dicari pada  $A=5\%$  (0,05) dengan  $df=n-2=30-2=28$ .
- b. Hasil uji hipotesis lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja tenaga pendidik (Y). Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) merupakan variabel independent. Jika koefisien hasil uji t dari lingkungan kerja non fisik menunjukkan tingkat signifikan  $0,06 < 0,05\%$ . Untuk nilai t yang dihasilkan 2,979 dengan tabel 1,701 karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik. Tabel distribusi t dicari pada  $A=5\%$  (0,05) dengan  $df=n-2=30-2=28$

4. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila kedua variabel berbentuk interval atau ratio. Jika angka koefisien korelasi menghasilkan nilai positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan yang searah atau disebut korelasi positif, maka variabel bebas mengalami kenaikan maka variabel terikat juga mengalami kenaikan. Sedangkan untuk mengukur kuat tidaknya hubungan tersebut digunakan interpretasi koefisien hubungan variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap variabel kinerja tenaga pendidik (Y)

**Tabel 10 Koefisien Korelasi (R) Hubungan variabel lingkungan kerja fisik (X1) terhadap variabel kinerja tenaga pendidik (Y)**

Correlations			
		Lingkungan Kerja Fisik	Kinerja
Lingkungan Kerja Fisik	Pearson Correlation	1	,859**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,859**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olahan data spss versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 10 nilai koefisien korelasi lingkungan kerja fisik sebesar 0,859 berdasarkan pedoman nilai interpretasi kolerasi nilai berada pada rentang “ 0,800 – 1,00” yang berarti tingkat hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja tenaga pendidik termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

**Hubungan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap variabel kinerja tenaga pendidik (Y)**

**Tabel 11 Koefisien Korelasi (R) Hubungan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap variabel kinerja tenaga pendidik (Y)**

Correlations			
		Lingkungan Kerja Non Fisik	Kinerja
Lingkungan Kerja Non Fisik	Pearson Correlation	1	,802**
	Sig. (2-tailed)		,000

	N	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil olahan data spss versi 26, 2022

Berdasarkan tabel 11 nilai koefisien korelasi lingkungan kerja non fisik sebesar 0,802 berdasarkan pedoman nilai interpretasi kolerasi nilai berada pada rentang “ 0,800 – 1,000” yang berarti tingkat hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja tenaga pendidik termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dengan menggunakan model ini, maka kesalahan pengganggu diusahakan minimum sehingga R<sup>2</sup> mendekati 1, sehingga perkiraan regresi akan mendekati keadaan yang sebenarnya.

**Tabel 12 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,896 <sup>a</sup>	,803	,788	1,848

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Hasil olahan data spss versi 26, 2022

Pada tabel 12 penulis dapat menjelaskan bahwa koefisien korelasi (R) adalah 0,896 yang artinya terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja tenaga pendidik

Dari tabel tersebut diketahui Adjusted R Square sebesar 0,788 atau 78,8% nilai mengandung arti bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja tenaga pendidik adalah 78,8% selebihnya 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain

### Pembahasan

Hasil uji validitas dan reliabilitas yang terdiri dari 15 pertanyaan, 5 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X1), 5 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X2), 5 pertanyaan untuk variabel kinerja tenaga pendidik (Y). Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan SPSS versi 26 data dapat dinyatakan valid dan reliabel.

Berdasarkan uji normalitas untuk data variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap variabel kinerja tenaga pendidik (Y) diperoleh nilai signifikan 0,200 > 0,05. Maka, dapat disimpulkan data tersebut berkontribusi normal. Dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan variabel lingkungan kerja non fisik (X2) adalah 2,151 < 10 dan nilai tolerance value 0,465 > 0,1 maka data tersebut tidak terjadi multikolinieritas. Dari hasil uji heteroskedastisitas pada gambar Scatterplot terlihat bahwa plot menyebar ssecara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu regression studentized residual. Oleh karena itu, berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang tidak terbentuk dinyatakan tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan peneliti, diketahui bahwa lingkungan kerja fisik (X1) berpengaruh positif dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y). Maka, dapat dilihat dari persamaan regresi linear berganda, yaitu :

$$Y = -5,144 + 0,714 X1 + 0,450 X2 + e$$

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua variabel yang dilakukan peneliti, ditemukan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja hal ini dibuktikan bahwa koefisien hasil uji t dari lingkungan kerja fisik menunjukkan tingkat signifikan  $0,000\% < 0,05$  untuk nilai thitung yang dihasilkan  $-4,681$  dengan ttabel  $1,701$ . Karena nilai thitung  $>$  ttabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja tenaga pendidik secara positif dan signifikan

#### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua variabel yang dilakukan peneliti, ditemukan variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja hal ini dibuktikan bahwa koefisien hasil uji t dari lingkungan kerja non fisik menunjukkan tingkat signifikan  $0,06 < 0,05\%$ . Untuk nilai t yang dihasilkan  $2,634$  dengan tabel  $1,701$  karena nilai thitung  $>$  ttabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik

#### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua variabel yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling signifikan atau dominan terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Al-Hidayah adalah lingkungan kerja fisik. Jika semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan mendorong peningkatan kinerja pegawai

#### 4. Dapat dilihat koefisien korelasi (R)

Nilai koefisien korelasi lingkungan kerja fisik sebesar  $0,859$  berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “  $0,800 - 0,1000$ ” yang berarti tingkat hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja tenaga pendidik termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien korelasi lingkungan kerja non fisik sebesar  $0,802$  berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “  $0,800 - 1,000$ ” yang berarti tingkat hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja tenaga pendidik termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat

#### 5. Dapat dilihat dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)

Bahwa sebesar  $0,788$  atau  $78,8\%$  nilai mengandung arti bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja tenaga pendidik adalah  $78,8\%$  selebihnya  $21,2\%$  dipengaruhi oleh variabel lain

## KESIMPULAN DAN SARAN

### a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja tenaga pendidik di MTs Al-Hidayah Laras. Dan untuk mengetahui variabel apa yang paling berpengaruh. Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah lingkungan kerja fisik (X1), dan lingkungan kerja non fisik (X2) dan variabel terikat yang digunakan adalah kinerja tenaga pendidik (Y)
- Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa dari variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X2) tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik (Y).
- Hasil penelitian berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik mempunyai nilai thitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang paling kuat dibanding dengan variabel lingkungan kerja non fisik. Maka, variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja tenaga pendidik

### b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian lapangan serta kesimpulan yang telah dirumuskan diatas, maka perlu untuk mengajukan saran-saran yang relevan sebagai upaya untuk memecahkan masalah yang ditemukan dalam analisis kenyataan dilapangan. Dengan demikian diharapkan dapat berguna bagi responden dan menjadi masukan atau pertimbangan bagi instansi terkait untuk mengambil kebijakan - kebijakan dimasa yang akan datang

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bharata, Andhi, Sofyan, Diana Khairani, Munparidi, Sugiyono, Anwar Prabu, Mangkunegara, Rivai, Veithzal, Edison, Emron, Anwar, Yohny, Komariyah, Imas, Sedarmayanti, Hasibuan, Malayu S. P., Zainal, Veithzal Rivai, Handoko, T.Hani, Nitisemito, & Alex S., Elqadri, Zaenal Mustafa, Priyono, Priyono, Suci, Rahayu Puji, Chandra, Teddy, & Ghozali, Imam. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Cintia, E., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. *eProceedings of Management*, 3(1).
- David Dharmawan Tanjung, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Wira Internusa Niaga – Bandung, Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung 2019
- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN SIANTAR UTARA KOTA PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.1>
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP PROMOSI JABATAN PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA (KPPN) PEMATANGSIANTAR. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.487>
- Indah Lestari, & Simatupang, P. (2020). Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap Kreatifitas Pegawai Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 18–30. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.345>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In 2016.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. Bandung:PT.RefikaAditama
- Naufal, A., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amal Solution. *eProceedings of Management*, 8(3).
- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinubah. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 290-298
- Priansa, Donni Juni dan Agus Garnida. 2013. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung: Alfabeta
- R Elfita dkk, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Mts Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi, 2019
- Raden Muhammad Arief Khairandy1, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan, Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bina Darma Palembang, 2019
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta Selatan : Salemba Empat
- Saragih, M. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA DAN PENGAIRAN PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>
- Saragih, T. M., & Purba, D. syafe'i. (2019). PENGARUH PELATIHAN DAN PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR SATPOL PP KABUPATEN SIMALUNGUN. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 36–46. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.2>
- Sanusi Anwar, 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta Selatan: Salemba Empat
- Sedarmayati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Ke-5. Bandung :PT.Rafika Aditama
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

- Simatupang, P., & Novita Dwi Chandra. (2021). PENGARUH KEDEKATAN ATASAN DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA, Tbk PEMATANGSIANTAR. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 25–41. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.483>
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA KANTOR CABANG PEMATANG SIANTAR: ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION THAT AFFECT EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE BANK MEGA BRANCH OFFICE TRADING SIANTAR. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPT BADAN PENDAPATAN DAERAH KECAMATAN GUNUNG MALELA KABUPATEN SIMALUNGUN. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). PENGARUH PERAN DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN IV UNIT KEBUN MARIHAT. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Wahyu Wiranda, & Tarigan, V. (2019). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRESTASI KERJA PADA PT.TELKOM INDONESIA,Tbk PEMATANGSIANTAR. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 23–35. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.6>
- Wibowo, 2019. *Manajemen Kinerja*, Depok: PT.Raja Grafindo Persada
- Wiranda, A., & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). PENGARUH PELAKSANAAN ANALISA JABATAN (ANJAB) YANG TEPAT TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KOTA PEMATANGSIANTAR. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>
- Yogi Pratanca Sembiring, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkebunan Sumatera Utara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara, 2017
- <https://abdinegaramuda.org/peningkatan-efektifitas-kinerja-asn-dalam-pelayanan-publik>