



---

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU  
DI SMK TEKNOLOGI BOJONEGORO**

**Safitri A.**

---

**INFORMASI ARTIKEL**

*Dikirim : 05 Oktober 2021  
Revisi pertama : 06 Oktober 2021  
Diterima : 07 Oktober 2021  
Tersedia online : 12 Oktober 2021*

---

*Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kompetensi, Kinerja*

---

*Email : [af.safitri45@gmail.com](mailto:af.safitri45@gmail.com)*

---

**ABSTRAK**

*Tujuan dari dilaksanakannya penelitian adalah untuk mendeskripsikan lingkungan kerja, semangat kerja, kompetensi guru dan kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro*

*Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Teknologi Bojonegoro sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil secara total atau menggunakan metode sensus sampling sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian. Metode sensus sampling digunakan mengingat jumlah populasinya sedikit, dengan jumlah 31 orang yang selanjutnya disebut responden. Teknik analisis data menggunakan teknik uji statistik melalui alat bantu program SPSS.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja, semangat kerja, kompetensi dan kinerja guru di SMK Teknologi Bojonegoro semuanya dalam kondisi baik. Lingkungan kerja, semangat kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro. Lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro.*

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Pendidikan merupakan faktor yang dapat meningkatkan taraf hidup manusia. pendidikan sangat penting untuk keberlangsungan hidup bernegara. Penunjang sumber daya manusia melalui pendidikan. Faktor utama dalam keberlangsungan pendidikan yaitu guru. Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral dan utama. Guru memiliki peran yang bertujuan untuk membangun bangsa lewat dunia pendidikan, oleh karenanya perlu adanya guru yang berkualitas dan mempunyai kompetensi yang baik didalamnya. Pada perkembangannya banyak ditemukan guru yang kurang bertanggung jawab. Hal tersebut berdampak pada mutu pendidikan yang bisa dikatakan rendah. Faktor yang lain yaitu kurang terprogramnya kinerja guru dikarenakan banyaknya tugas yang harus mereka jalani.

Dengan adanya kebijakan sertifikasi guru membuat kesejahteraan guru semakin meningkat ini seharusnya dibarengi dengan kinerja yang semakin meningkat pula. Dua hal yang menjadi penyebab rendahnya kualitas guru Indonesia, yaitu grand desain pelatihan untuk guru yang tidak jelas dan pemerintah memang tidak peduli dengan pembangunan kualitas guru. Upaya pemerintah untuk mengganti kurikulum pada 2013 bukanlah solusi yang tepat untuk memperbaiki kualitas pendidikan Indonesia. Namun, yang harus dibenahi terlebih dahulu adalah kualitas tenaga pengajarnya. Sebab, kurikulum sebagus apapun, tapi jika kualitas gurunya tidak bagus, hasilnya juga akan percuma.

Undang-Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen merupakan dasar kebijakan untuk memperkuat eksistensi tenaga kependidikan sebagai tenaga profesional. Kualitas profesi tenaga guru selalu diupayakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan mutu guru sehingga pembelajaran disekolah juga akan berkualitas. Hal ini dengan asumsi, peningkatan mutu guru akan dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan guru sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan secara berkelanjutan yang pada akhirnya akan dapat mencapai tujuan pendidikan.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja yang dapat meningkatkan kompetensi kerja guru. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik akan memicu semangat individu dalam bekerja, penelitian yang dilakukan oleh Eliyanto (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam bekerja. berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprpto dan Darsin (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal

Sementara berkaitan dengan lingkungan kerja (Siagian, 2011), mengemukakan bahwa situasi lingkungan kerja turut berpengaruh pada ketidak puasan kerja seseorang,

selain dari prestasi kerja, tingkat keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya institusi/lembaga. Dengan demikian, faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Sementara pendapat senada menurut Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2010), faktor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain : 1). Kesehatan, 2). Jaminan keamanan, 3). Pelayanan, 4). Pola komunikasi, dan 5). Fasilitas kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar dan dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan, misalnya hubungan antar guru, fasilitas, kondisi kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Kondisi suasana kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab guru mudah stres, sulit berkonsentrasi dan dapat menurunkan semangat kerja guru.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut maka dapat diambil rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana deskripsi lingkungan kerja, semangat kerja, kompetensi guru dan kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro?
5. Apakah lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini antara lain untuk :

1. Mendeskripsikan lingkungan kerja, semangat kerja, kompetensi guru dan kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro.
3. Menganalisis pengaruh semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro.
5. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012:34) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (Rusman,2012:12) Sedangkan menurut Rivai (2008:24) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kemudian Senada dengan pendapat di atas, Suwatno (dalam Barnawi & Arifin, 2012:56) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja nyata yang ditampilkan seseorang setelah menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Selanjutnya, menurut Suntoro (dalam Pabundu Tika, 2010:45) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang 10 atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut: Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.(Isyandi, 2010:134)

Menurut (Simanjuntak, 2010:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi

kompetensi guru karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan modal dasar yang sangat penting dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Karena semangat kerja merupakan aktifitas psikologis yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih keras untuk mencapai tujuan tertentu.

Semangat kerja disebut juga dengan moril kerja dan kegairahan kerja. Antara istilah moral, semangat dan kegairahan kerja sulit untuk mengambil batasannya. Karena antara ketiganya tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Jadi semangat kerja merupakan istilah yang dipergunakan secara luas sehingga sukar digambarkan arti sesungguhnya.

Sehubungan dengan semangat kerja Moekijat (2010: 138) menjelaskan sebagai berikut:

“Suasana keseluruhan yang dirasakan samar-samar oleh anggota suatu kelompok masyarakat/organisasi, sehingga apabila orang-orang dalam suatu organisasi merasa baik, bahagia, optimis, maka kebanyakan orang menggambarkan orang-orang dalam organisasi tersebut mempunyai moril atau semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya jika mereka suka membantah, menyakitkan hati, kelihatan aneh, merasa dalam kesulitan dan tidak tenang, maka keadaan mereka menggambarkan semangat kerja yang rendah.”

Selanjutnya Moekijat (2010: 140) mengatakan bahwa dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan memberikan sikap-sikap positif: kesetiaan, kegembiraan, kerjasama dan ketaatan terhadap kewajibannya atau disiplin terhadap peraturan-peraturan.

### **Kompetensi**

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia, kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Menurut Johnson dalam Usman (2009: 14), kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Usman (2009: 14) menyatakan kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Broke dan Stone dalam Mulyasa (2009: 25) menyatakan kompetensi guru merupakan gambaran kualitatif tentang hakikat perilaku guru yang penuh arti.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, bahwa standar kompetensi guru ini dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan,

dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan, kompetensi guru kepada performance dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam pelaksanaan tugas-tugas pendidikan. Menurut Finch & Crunkilton (2011: 220), "*Competencies are those tasks, skills, attitudes, values, and appreciation that are deemed critical to successful employment*". Pernyataan ini mengandung makna bahwa kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai, apresiasi diberikan dalam rangka keberhasilan hidup/penghasilan hidup. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, dan penerapan dalam melaksanakan tugas di lapangan kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* melalui penelitian kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (independen) yaitu lingkungan kerja, semangat dan kompensasi terhadap satu variabel terikat (dependen) yaitu kinerja guru (Sugiyono, 2009).

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian deskriptif merupakan suatu penelitian yang bertujuan membuat pencanderaan/ lukisan/ deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Jadi dapat dikatakan penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. (Ginting dkk, 2008)

### **Definisi Operasional Variabel dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja ( $X_1$ ), Semangat kerja ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja guru ( $Y$ ).

Terdapat dua variabel bebas dan 1 variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja ( $Y$ ) Rusman (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Variabel bebasnya terdiri 3 dari variabel yaitu variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya dan semangat kerja ( $X_2$ ) Moekijat (2010:140) Semangat kerja yang tinggi akan memberikan sikap-sikap positif kesetiaan, kegembiraan, kerjasama dan ketaatan terhadap kewajibannya atau disiplin terhadap peraturan-peraturan, sedangkan variabel terikatnya adalah kompetensi guru ( $X_3$ )

Usman (2009:14), kompetensi merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan.

1. Variabel Kinerja (Y)

Menurut Supardi (2014:70) indikator yang berkaitan dengan variabel kinerja guru meliputi:

- a. Kualitas kerja
- b. Kecepatan/ketepatan kerja
- c. Inisiatif dalam kerja
- d. Komunikasi.
- e. Kemampuan kerja

2. Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ )

Menurut Siagian (2012:63) indikator variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

3. Variabel semangat kerja ( $X_2$ )

Menurut Moekijat (2010 : 194) indikator semangat kerja antara lain :

- a. Disiplin
- b. Tanggung jawab
- c. Antusiasme terhadap tugas.
- d. Kerja Sama.

4. Variabel kompetensi guru ( $X_3$ )

a. Menurut Mulyasa (2009:65) indikator kompetensi guru yaitu:

- b. Pengetahuan (*knowledge*)
- c. Pemahaman (*understanding*)
- d. Kemampuan (*skill*)
- e. Nilai (*value*)
- f. Sikap (*attitude*)
- g. Minat (*interest*).

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Teknologi Bojonegoro yang beralamatkan di Jl. Wonosari, Sambeng, Kasiman, Bojonegoro Regency, Jawa Timur 62164.

### Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Teknologi Bojonegoro sebanyak 32 orang.

Menurut Sugiyono (2009) Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data. Didalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau penelitian yang

ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel.

Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel penelitian ini adalah seluruh guru yang ada SMK Teknologi Bojonegoro dikurangi peneliti yaitu sebanyak 31 orang yang selanjutnya disebut responden.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2009: 56). Margono (2010:125) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan teknik *sampling* adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Sesuai dengan pengertian tersebut maka berdasarkan data yang diperoleh populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil keseluruhan dari jumlah populasi guru di SMK Teknologi Bojonegoro yaitu sebanyak 31 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus sampling (Arikunto, 2012:104).

### **Metode Pengumpulan Data**

Data yang akan dianalisis dalam penelitian ini diperoleh dari subyek penelitian yang dapat dikumpulkan dengan berbagai metode. Metode yang akan digunakan adalah sebagai berikut :

#### **1. Metode Kuesioner**

Merupakan metode untuk mengumpulkan data dari narasumber (responden) dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden.

#### **2. Metode Dokumentasi**

Data yang dikumpulkan dengan metode ini adalah data yang sekunder, baik yang berasal dari internal maupun eksternal. Data ini akan melengkapi data yang dikumpulkan melalui angket tersebut.

### **Metode Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2016:147) yang dimaksud analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi yaitu analisis regresi linier ganda. Analisis regresi adalah untuk mengetahui pengaruh (hubungan)

variabel bebas terhadap variabel terikat. Pemilihan jenis analisis regresi linier berganda karena dalam penelitian ini, terdiri dari 3 variabel bebas: Lingkungan ( $X_1$ ), Semangat Kerja ( $X_2$ ) dan Kompetensi ( $X_3$ ) serta variabel terikatnya yaitu Kinerja ( $Y$ ). Jika hasil analisis menunjukkan signifikan, maka garis regresi dapat diramalkan sebagai hubungan yang kuat antara nilai-nilai variabel bebas dan variabel terikatnya. Besar kecilnya pengaruh antar variabel dapat diukur dari perhitungan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Sedangkan positif atau negatif hubungan antar variabel ditentukan oleh tanda (+) atau (-) dari nilai koefisien regresi. Persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi. Secara umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	= Kinerja
$X_1$	= Lingkungan
$X_2$	= Semangat
$X_3$	= Kompetensi
a	= Konstanta
$b_1, b_2, b_3$	= Parameter yang dicari
e	= Variabel Pengganggu

Setelah data terkumpul, maka dianalisis menggunakan Teknik analisis data dengan menggunakan teknik uji statistik melalui alat bantu program *SPSS versi 21*. Dengan teknik analisis demikian ini, maka pembuktian hipotesis dapat dilakukan.

## Pengujian Hipotesis

### Uji-t

Menurut Sugiyono (2010:250), uji t adalah Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. Uji statistik t disebut juga uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima dari hipotesis yang telah dirumuskan. Rumusan hipotesis dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

$H_a$  : Variabel Lingkungan ( $X_1$ ) Semangat ( $X_2$ ) dan Kompetensi guru ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru ( $Y$ )

$H_0$  : Variabel Lingkungan ( $X_1$ ) Semangat ( $X_2$ ) dan Kompetensi guru ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru ( $Y$ )

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ( $\text{sig} \geq 0.05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $\text{sig} \leq 0.05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

## Uji-F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikan pengaruh Lingkungan, Semangat dan Kompetensi guru Terhadap Kinerja guru di SMK Teknologi Bojonegoro secara simultan. Dengan membandingkan nilai signifikansi Fhitung pada dengan  $\alpha = 0.05$  apabila hasil perhitungan menunjukkan:

- a. Nilai signifikansi Fhitung lebih kecil dari 0.05, Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas secara keseluruhan
- b. Nilai signifikansi Fhitung lebih besar dari 0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Ini berarti bahwa variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan.

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebasnya dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ). Semakin besar  $R^2$  atau semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model semakin kuat dapat menerangkan variasi tidak bebasnya. Jika  $R^2$  menunjukkan bahwa proporsi/persentase sumbangan variabel bebas terhadap variasi atau naik turunnya variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) itu sendiri berada diantara 0 dan 1, atau  $0 < R^2 < 1$ .

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Obyek Penelitian

SMK Teknologi beralamat di Jl. Wonosari-Sambeng-kasiman Kecamatan: Kasiman Kabupaten: Bojonegoro. Sekolah ini memiliki kompetensi keahlian yang terdiri dari

- a. Teknik Kendaraan Ringan,
- b. Teknik Pengolahan Minyak Gas dan Petro Kimia
- c. Teknik Komputer dan Jaringan

Perkembangan dan tantangan masa depan seperti: perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi globalisasi yang sangat cepat, era informasi dan berubahnya kesadaran masyarakat dan orang tua terhadap pendidikan memicu sekolah untuk merespon tantangan sekaligus peluang itu. SMK Teknologi memiliki citra moral yang menggambarkan profil sekolah yang diinginkan di masa datang yang diwujudkan dalam Visi sekolah berikut:

### Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah mengetahui hasil penelitian statistik diskriptif selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi dengan Menggunakan SPSS**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.057	.710	
Lingkungan	.370	.116	.363
Semangat	.585	.140	.449
Kompetensi	.516	.143	.381

Sumber : Hasil Penelitian (2019) diolah

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana yang dirangkum dalam tabel tersebut diatas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2.057 + 0.370(X_1) + 0.585(X_2) + 0.516(X_3) + e$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dari lingkungan, semangat dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja guru. Nilai konstanta sebesar 2.057 mengandung makna bahwa apabila tidak ada lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi serta variabel lain, maka tingkat kinerja guru sebesar 2.057 satuan

Nilai 0.370 menunjukkan bahwa apabila ada kenaikan pada lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar Nilai 0.370 satuan. Nilai 0.585 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam semangat kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar Nilai 0.585 satuan dan Nilai 0.516 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam kompetensi guru sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja guru sebesar Nilai 0.516 satuan.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, semangat dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja guru. Hasil analisis uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Uji-t**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.897	.007
Lingkungan	3.199	.004
Semangat	4.166	.000
Kompetensi	3.610	.001

Sumber : Hasil Penelitian (2019) diolah

Berdasarkan tabel diatas perhitungan analisis Uji-t dengan program SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung untuk lingkungan sebesar 3.199 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.004 karena nilai signifikansi 0.004 (lebih kecil dari 0,05), maka lingkungan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro **diterima**.
- b. Nilai t hitung untuk semangat sebesar 4.166 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai signifikansi 0.000 (lebih kecil dari 0,05) maka semangat mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro **diterima**.
- c. Nilai t hitung untuk kompetensi sebesar 3.610 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 karena nilai signifikansi 0.001 (lebih kecil dari 0,05) maka kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro **diterima**.

#### Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh Lingkungan, Semangat dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja guru. Hasil analisis uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel anova sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Analisis of Varians (ANOVA)**

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	7.261	3	2.420	24.602	.000 <sup>b</sup>
Residual	2.656	27	.098		
Total	9.917	30			

Sumber : Hasil penelitian (2019) diolah

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 24.602 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 artinya bahwa lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi guru secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

**Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru diterima.**

Kemudian untuk mengukur besarnya kontribusi pengaruh lingkungan, semangat dan kompetensi terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut:

**Tabel 4. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	.856	.732	.702	.31366

Sumber : Hasil penelitian, (2019) diolah

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0.732 atau sebesar 73.2% Artinya bahwa sebesar 73.2% prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan, semangat dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar 26.8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## **Pembahasan**

Hasil pengujian deskriptif statistik bahwa variabel lingkungan dalam kondisi baik, variabel semangat dalam kondisi baik, serta variabel kompetensi dalam kondisi baik lalu variabel kinerja guru dalam kondisi baik, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, semangat kerja, kompetensi dan kinerja guru di SMK Teknologi Bojonegoro dalam kondisi baik.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan variabel lingkungan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Pada penelitian ini indikator lingkungan kerja meliputi Bangunan tempat kerja, Ruang kerja, Ventilasi pertukaran udara, Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari Eliyanto (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA. Dengan demikian dapat dikatakan apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka kinerja guru di SMK Teknologi Bojonegoro juga akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Berdasarkan hasil analisis data secara parsial variabel semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja guru. Indikator Semangat dalam penelitian ini meliputi Disiplin, Tanggung jawab, Antusiasme terhadap tugas, Kerja Sama. Hal tersebut juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Suprpto dan Darsin (2017) dengan judul Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan *Locus Of Ontrol* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Astra International Daihatsu Cabang Tegal. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa bahwa semangat kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan apabila semangat kerja mengalami peningkatan, maka kinerja guru di SMK Teknologi Bojonegoro juga akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Berdasarkan hasil analisis secara Parsial variabel kompetensi juga mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Indikator Kompetensi dalam penelitian ini meliputi Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*understanding*), Kemampuan (*skill*), Nilai (*value*), Sikap (*attitude*), Minat (*interest*). Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Azwar (2018) dengan judul Pengaruh Semangat Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta Di Kecamatan Jati Asih Bekasi. Dengan hasil penelitian bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa apabila kompetensi guru mengalami peningkatan, maka kinerja guru di SMK Teknologi Bojonegoro juga akan meningkat signifikan.

Berdasarkan analisis data dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan, semangat dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Teknologi Bojonegoro. Dengan demikian apabila secara simultan maka akan berpengaruh pada perubahan kinerja guru di SMK Teknologi Bojonegoro. Apalagi bila dilihat dari Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0.732 atau sebesar 73.2% Artinya bahwa sebesar 73.2% kinerja guru dapat dijelaskan oleh lingkungan, semangat dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 26.8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang berkaitan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, semangat kerja, kompetensi dan kinerja guru di SMK Teknologi Bojonegoro semuanya dalam kondisi baik.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro.
3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro.
5. Lingkungan kerja, semangat kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam upaya peningkatan kinerja guru SMK Teknologi Bojonegoro yaitu sebagai berikut :

1. Perlu ada peningkatan pada semangat kerja, dikarenakan semangat kerja mempunyai pengaruh signifikan dan paling besar terhadap kinerja. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan semangat kerja antara lain dengan cara memberikan insentif kepada pegawai, menciptakan suasana kerja yang kondusif.
2. Selain semangat kerja, juga perlu meningkatkan variabel kompetensi karena memiliki pengaruh yang besar pula terhadap kinerja, meningkatkan kompetensi dapat dilakukan dengan cara melakukan pembinaan agar pengetahuan yang dimiliki oleh guru bertambah sehingga meningkatkan kompetensi.
3. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas kerja dapat dilakukan dengan memperbaiki bangunan tempat kerja, mengatur ventilasi pertukaran udara baik, serta menyediakan tempat-tempat ibadah keagamaan yang nyaman.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex S Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anoraga Panji. 2010. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Arifin, Zainal. 2012. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Badudu J.S dan Zain, Sutan Mohammad. 2012. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Basuki dan Susilowati. 2010. *Dampak Kepemimpinandan Lingkungan Kerjaterhadap Semangat Kerja*. Jurnal JRBI, Vol. 1, No. 1, Januari.
- Danang Sunyoto. 2012. *Dasar-dasar manajemen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Davis, Keith, dan Newstorm. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Depdikbud. 2010. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Edy Azwar. 2018. *Pengaruh Semangat Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta Di Kecamatan Jati Asih Bekasi Vol 10 No 1*.
- Eliyanto. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018