

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 AMBAL

Dea Adam Rikia

Manajemen Sumber daya Manusia Universitas Putra Bangsa Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia

E-mail: adamrikiy0912@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru (studi pada guru PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen). Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen secara parsial maupun simultan. Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu guru PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen yang berjumlah 32 orang guru sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja fisik, kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction, competence, and physical work environment on teacher performance (study on civil servant teachers at SMK Negeri 1 Ambal Kebumen). The problem raised in this study is the effect of job satisfaction, competence, and physical work environment on the performance of civil servant teachers at SMK Negeri 1 Ambal Kebumen, with the aim of knowing how much influence job satisfaction, competence, and work environment have on the performance of civil servant teachers in SMK Negeri 1 Ambal Kebumen partially or simultaneously. The sample data taken in this study were civil servant teachers at SMK Negeri 1 Ambal Kebumen who collected 32 teachers as respondents. The instrument or data collection tool in this study was using a questionnaire/questionnaire..

Keyword: Job Satisfaction, Competence, Physical Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah mesin pertumbuhan setiap bangsa. Hampir setiap negara memprioritaskan pendidikan bagi setiap warga negaranya, dengan memastikan bahwa seluruh warga negara memiliki akses terhadap pendidikan. Pendidikan tinggi merupakan tahap pendidikan yang sangat penting, dimana setiap warga negara siap memberikan kemampuannya dalam pengembangan sosio-ekonomi negaranya. Pada UU No. 20 Tahun 2003 pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses

pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Selain tenaga kependidikan yang mendukung suksesnya dunia pendidikan adalah tenaga pendidik (guru). Kinerja guru mempunyai peran yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Menurut Uno (2012:59-60) kinerja adalah hasil dari capaian pelaksanaan yang dituntut dari seseorang tentang tanggung jawab yang diberikan secara menyeluruh yang dibuktikan dengan hasil prestasi kerja yang baik. Masalah kinerja menjadi

sorotan berbagai pihak, kinerja guru akan dirasakan oleh siswa dan orang tua siswa. Salah satu indikator kinerja guru dikatakan baik dapat dilihat dan hasil Penilaian Kinerja Guru PNS SMK Negeri 1 Ambal :

Tabel I-1
Kinerja Guru Smk Negeri 1 Ambal

No	interval	kriteria	Frekuensi	Presentase
1.	85-100	Sangat tinggi	19	65,5%
2.	69-84	Tinggi	11	32,8%
3.	53-68	cukup	2	1,7
4.	37-52	Kurang	0	0%
5.	20-36	Sangat kurang	0	0%
Jumlah			32	100%

Sumber: Smk Negeri 1 Ambal Kebumen 2022

Berdasarkan tabel 1-1 ternyata dari 32 Guru yang Diteliti Sebanyak 19 guru 65,5% berada dalam kategori sangat tinggi (85-100). Data ini Memberikan gambaran bahwa kinerja guru yang meliputi perencanaan pelaksanaan dan pembuatan administrasi pembelajaran sudah tergolong tinggi. maka kinerja guru dapat didefinisikan sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Dan akan menambah penilaian positif dari masyarakat dan mahasiswa.

Tabel I-2
Tabel Tingkat kelulusan SMK Negeri 1 Ambal

No	Th. Pelajaran	Nilai Rata-Rata	Preswntase kelulusan dalam%
1.	2015/2016	28,62	98,74%
2.	2016/2017	25,75	100%
3.	2017/2018	27,93	100%
4.	2018/2019	27,27	100%
5.	2019/2020	28,01	100%
6.	2020/2021	26,49	100%

Sumber: Smk Negeri 1 Ambal Kebumen 2022

Kepuasan kerja dibentuk oleh indikator indikator yaitu upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan bekerja, perasaan diakui, penghargaan hasil kerja, baik itu positif atau negatif atas pengakuan yang diperoleh dari situasi dan kondisi yang dialami oleh guru terkait pekerjaannya. Guru akan memiliki kepuasan kerja bila tanggapan yang diperoleh bersifat positif dan juga sebaliknya (Chamundeswari, 2013). kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja guru sehingga upaya meningkatkan kinerja tersebut dilakukan melalui

peningkatan kepuasan kerja, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja guru, (Tentama, 2015).

Kompetensi memiliki peran yang sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran serta menyangkut kewenangan setiap individu. Menurut Scale sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2011: 202) secara harfiah kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Dalam melakukan tugas dan tanggung jawab atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi dapat juga berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional.

Tabel I-3
Kondisi Kompetensi Guru Pns Di Smk Negeri 1 Ambal

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	Sarjana S1	32	100%
Jumlah		32	100%

Sumber: Smk Negeri 1 Ambal Kebumen 2022

Kompetensi kata dasarnya adalah kompeten, berarti cakap, mampu atau terampil. Menurut Kepmendiknas No. 045/U/2002 kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Pengertian guru dalam kamus Bahasa Indonesia diartikan sebagai orang yang kerjanya mengajar. Sedangkan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan seorang guru yang diperoleh dari pelatihan dan pendidikan dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pendidik, pengajar, pengarah, pembimbing, pelatih, pelaksana dan penilai evaluasi peserta didik. Sementara itu kompetensi adalah perpaduan anatara keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif dari pekerjaan tertentu (Pramudyo, 2015).

Menurut Alain D. Mitrani, Spencer and Spencer yang dialih bahasakan oleh Surya Dharma (2005: 109) mengemukakan kompetensi yaitu : (An underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation). Artinya kurang lebih sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut: Pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motif.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 1991: 184). Hal yang sama dikatakan oleh Anoraga dan Wijiyanti, bahwa lingkungan kerja adalah mencakup kondisi fisik dan non-fisik (psikologis) (Anoraga dkk, 1990: 57). Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, sedikitnya diperlukan dua hal, yakni (1) guru itu sendiri (2) hubungan baik antara guru dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat di sekitarnya (Mulyasa, 2003:1).

Hal yang sama dikatakan bahwa lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi guru baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011: 26). lingkungan kerja fisik terdiri dari dua bagian, yaitu:

(1) lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

(2) lingkungan kerja perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, warna dan lain-lain (Sedarmayanti, 2011: 26).

Lingkungan Kerja Fisik di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen masih perlu di tingkatkan lagi. Kondisi lingkungan kerja fisik perangkat pembelajaran masih kurang maksimal seperti LCD di ruang kelas maupun di ruang laboratorium sering terjadi kerusakan dan jaringan wifi juga belum maksimal belum bisa dijangkau oleh semua ruang kelas sehingga menghambat kinerja guru.

Tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri 1 Ambal Kebumen.

2. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Guru PNS SMK Negeri 1 Ambal Kebumen.

3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri 1 Ambal Kebumen.

4. Untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja guru PNS SMK Negeri 1 Ambal Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Kinerja

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu Kasmir (2016:203). Proses penilaian kinerja menurut Kasmir (2016:203-206) dilakukan melalui:

a. Menyusun Rencana Kerja

Perencanaan kerja dikaitkan dengan tujuan tahunan yang akan dicapai oleh perusahaan dengan cara membandingkan rencana yang ada. Rencana kerja sendiri merupakan suatu tahap dalam hal menyepakati sasaran ataupun tujuan kerja yang harus dicapai dan termasuk

sikap serta perilaku dari seorang pegawai yang harus ditampilkan nantinya dalam satu periode penilaian ke depan. Bertujuan agar karyawan atau pegawai akan mengerti dan bersedia untuk mewujudkannya.

3. Asas-Asas Penilaian Kinerja

Asas-asas penilaian untuk melakukan penilaian kinerja menurut Kasmir (2016:206-208):

a. Secara Objektif

Objektif juga berarti ketika dilakukan penilaian harus dilakukan secara apa adanya, disesuaikan dengan ketetapan kriterianya. Adapun makna disini adalah dalam melakukan penilaian tidak boleh terpengaruh kepada hal-hal diluar yang sebelumnya telah ditentukan.

b. Secara Adil

Adil diartikan sebagai asas yang penting, terkait dengan tidak memberikannya keadilan nantinya akan berdampak buruk terhadap proses penilaian. Antara lain dengan cara memberikan nantinya tidak menimbulkan kecemburuan antar karyawan. hak maupun kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan, serta memberikan peluang yang sama untuk dinilai agar

c. Secara Transparan

Setelah memperhatikan asas objektif dan adil, faktor selanjutnya yang perlu juga untuk diperhatikan yaitu faktor transparansi. Ketika melakukan penilaian harus dengan keterbukaan, baik dari proses penilaian maupun pemberian hasil penilaian.

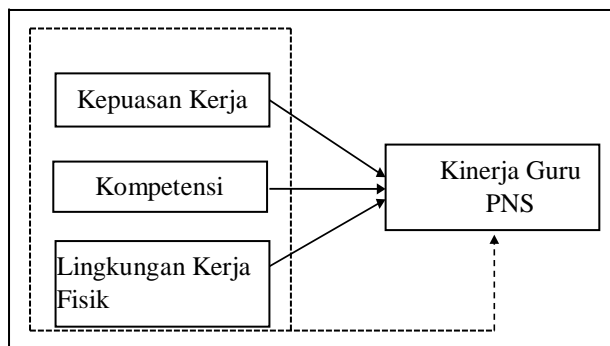
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016:189-193) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja sebagai berikut:

- a. Kemampuan Dan Keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan Kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi Kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya Kepemimpinan
- h. Budaya Organisasi
- i. Kepuasan Kerja
- j. Lingkungan Kerja Fisik
- k. Loyalitas
- l. Komitmen
- m. Disiplin Kerja

Model Empiris

Berdasarkan paparan landasan teori diatas, model empiris penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II-1
Model Empiris

Hipotesis

H1: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen.

H2: Diduga Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen.

H3: Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen.

H4: Diduga Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen.

METODE

Metode yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data survey adalah dengan metode kuesioner (angket), dimana metode ini digunakan untuk memperoleh data dengan mengajukan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden. Pernyataan yang digunakan adalah pernyataan yang telah disediakan jawabannya sehingga responden menjawab sesuai dengan keadaan yang ada. Alat yang digunakan adalah skala likert yang telah dimodifikasi.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Dengan skala likert, maka indikator yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Instrument dalam penelitian ini adalah skala, kuesioner dan daftar pernyataan. Pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dalam kuesioner.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, studi pustaka Kuesioner (Angket). Teknik analisis statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel IV.1
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (Responden)	Presentase %
20-30	4	12%
31-40	10	31,25%
41-50	12	37,5%
51-60	6	18,75%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV.I dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur lebih dari 41 - 50 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 37,5%,

diikuti dengan usia responden 31 - 40 tahun sebanyak 10 orang atau 31,25%, Usia 51 - 60 sebanyak 6 orang atau 18,75%, dan usia 20 - 30 sebanyak 4 orang atau 12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa guru pada SMK Negeri 1 Ambal sebagian besar berusia diatas 41-50 tahun.

Tabel IV.2
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Responden)	Presentase %
Laki-laki	20	62,5%
Perempuan	12	37,5%
Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-2 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 32 orang responden, terdapat 20 orang responden atau 62,5% berjenis kelamin laki-laki dan terdapat 12 orang responden atau 37,5% berjenis kelamin perempuan. Hal ini juga menunjukkan bahwa guru berstatus PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen didominasi oleh laki-laki.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Sarjana S1	32	100%
	Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dari 32 orang responden, semua guru PNS SMK N 1 Ambal Kebumen 100% berpendidikan Sarjan S1. Hal ini juga menunjukkan bahwa guru berstatus PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen didominasi oleh responden berpendidikan S1.

Tabel IV.4
Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	0-3	5	15,625%
2	4-6	2	6,25%
3	7-10	4	12,5%
4	>10	21	65,625%
	Jumlah	32	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-4 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat masa kerja

dari 32 orang responden, terdapat 5 orang responden atau 15,625% responden yang bekerja 0-3 tahun, terdapat 2 orang responden atau 6,25% yang bekerja 4-6 tahun, terdapat 4 orang responden atau 12,5% yang bekerja 7-10 tahun dan 21 orang atau 65,625% yang bekerja lebih dari 10 tahun. Hal ini juga menunjukkan bahwa guru yang berstatus PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen di dominasi oleh guru yang memiliki masa kerja diatas 10 tahun.

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Butir	rhitung	rtabel	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,732	0,3494	0,000	Valid
X1.2	0,855	0,3494	0,000	Valid
X1.3	0,928	0,3494	0,000	Valid
X1.4	0,838	0,3494	0,000	Valid
X1.5	0,614	0,3494	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-5 di atas menunjukkan semua instrument Kepuasan Kerja dinyatakan valid karena rhitung > rtabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Kepuasan Kerja dinyatakan valid atau sah.

Tabel IV.6
Uji Validitas Variabel Kompetensi

Butir	rhitung	rtabel	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,462	0,3494	0,008	Valid
X2.2	0,528	0,3494	0,002	Valid
X2.3	0,701	0,3494	0,000	Valid
X2.4	0,514	0,3494	0,003	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-6 di atas menunjukkan semua instrument Kompetensi dinyatakan valid karena rhitung > rtabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Kompetensi dinyatakan valid atau sah.

Tabel IV.7
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Butir	rhitung	rtabel	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,453	0,3494	0,000	Valid
X3.2	0,432	0,3494	0,000	Valid
X3.3	0,416	0,3494	0,000	Valid
X3.4	0,575	0,3494	0,000	Valid
X3.5	0,511	0,3494	0,000	Valid
X3.6	0,669	0,3494	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-7 di atas menunjukkan semua instrument Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan valid

karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Lingkungan Kerja Fisik dinyatakan valid atau sah.

Tabel IV.8
Uji Validitas Variabel Kinerja Guru PNS

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Y1.1	0,462	0,3494	0,008	Valid
Y1.2	0,528	0,3494	0,002	Valid
Y1.3	0,701	0,3494	0,000	Valid
Y1.4	0,514	0,3494	0,003	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-8 di atas menunjukkan semua instrument Kinerja Guru dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Kinerja Guru dinyatakan valid atau sah.

Tabel IV. 9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,60	0,804	Reliabel
2	Kompetensi (X2)	0,60	0,681	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,60	0,691	Reliabel
4	Kinerja Guru (Y)	0,60	0,838	Reliabel

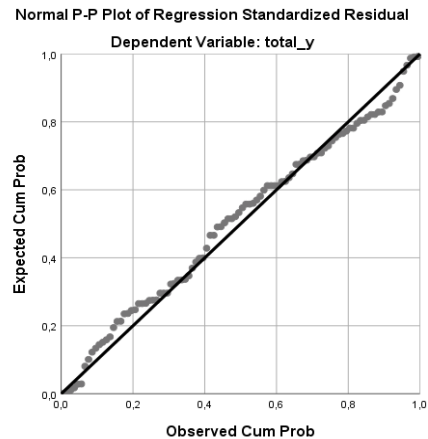
Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-9 diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai Alpa Cronbach hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
total_kualitas layanan	,525	1,904
total_kepuasan	,575	1,740
total_kualitas produk	,657	1,522

a. Dependent Variable: total_customer brand loyalty



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Gambar IV.1
Uji Normalitas

Berdasarkan gambar IV.1 uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sedangkan grafik histogram menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi yang normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

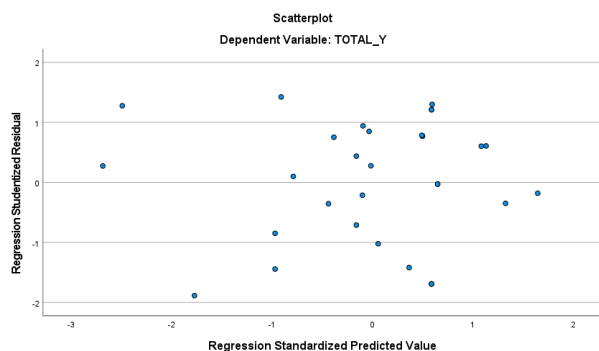
Tabel IV.10
Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-15,775	7,270		-2,170	0,039
Kepuasan Kerja (X1)	,437	,138	,545	3,173	0,004
Kompetensi (X2)	,684	,253	,452	2,701	0,012
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	,585	,167	,643	3,496	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel coefficients diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity statistic menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.



Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Gambar IV.2

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar IV-2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian.

Tabel IV.11

Analisis regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient ^a	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-15,775	7,270		-2,170	0,039
Kepuasan Kerja (X1)	,437	,138	,545	3,173	0,004
Kompetensi (X2)	,684	,253	,452	2,701	0,012
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	,585	,167	,643	3,496	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil output SPSS didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = -15,775 + 0,437 X_1 + -0,684x_2 + 0,585x_3 + e$$

Penjelasan:

1. Nilai konstanta a = -15,775, berarti apabila variabel Kepuasan Kerja (X1), kompetensi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) dianggap nol, maka besarnya skor kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen masih minus yaitu -15,775.
2. Nilai b1 = 0,437, berarti apabila variabel kompetensi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik

(X3), dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X1 (Kepuasan Kerja) 1 satuan akan mengakibatkan kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen naik sebesar 0,437.

3. Nilai b2 = 0,684, berarti apabila variabel Kepuasan Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X2 (kompetensi) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen minus sebesar -0,684.
4. Nilai b3 = 0,585, berarti apabila variabel Kepuasan Kerja (X1) dan kompetensi (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X3 (Lingkungan Kerja Fisik) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja guru PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen naik sebesar 0,585.

Tabel IV.12

Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	-2,170	0,039
Kepuasan Kerja (X1)	3,173	0,004
Kompetensi (X2)	2,701	0,012
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	3,496	0,002

a. Dependent Variabel : Kinerja Guru

b. Predictors : (Constant), kepuasan kerja(X1), kompetensi (X2), Lingkungan Kerja Fisik (X3).

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-12 di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,004 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung 3,173 > ttabel 2.04227. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Ambal Kebumen.

Hubungan Kompetensi Dan Kinerja Guru

Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel kompetensi sebesar 0,012 < 0,05 dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung 2,701 > ttabel 2.04227. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Ambal Kebumen.

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dan Kinerja Guru

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka thitung $3,496 >$ ttabel 2.04227 . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Ambal Kebumen.

Tabel IV.13
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	31,844	3	10,615	5,488	0,004 ^b
Residual	54,156	28	1,934		
Total	86,00	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel IV-13 diatas diperoleh Fhitung adalah $5,488 >$ Ftabel $2,95$ dengan tingkat signifikan $0,004$. Karena signifikan lebih kecil dari $0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel kepuasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK N 1 Ambal Kebumen. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik lebih baik maka terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Ambal Kebumen juga akan meningkat.

Tabel IV.14
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,370	,303	1,39073

a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil Tabel IV-14 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai R Square persamaan diatas sebesar $0,303$, artinya $30,3\%$ variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya $69,7\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka thitung $3,173 >$ ttabel 2.04227 , dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik kepuasan kerja dari guru maka kinerja guru PNS di SMK N 1 Ambal Kebumen juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Oleh Septilina Puri Prawesty (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu meperhatikan kepuasan kerja dari para guru, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para guru tersebut, karena kepuasan kerja bersifat jangka panjang dan ini merupakan salah satu investasi yang dapat dilakukan oleh organisasi agar kinerja guru optimal, demi tercapainya visi dan misi instansi.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka thitung $2,701 >$ ttabel 2.04227 . dengan tingkat signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik kompetensi dari guru maka kinerja guru PNS di SMP N 1 Ambal Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vanicia Graciella (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi dari seorang guru dapat mempengaruhi kinerja dari guru tersebut, oleh karena itu penting bagi para guru untuk meningkatkan kompetensi, karena kompetensi bersifat jangka panjang dan ini merupakan salah satu investasi jangka panjang salah satunya dengan cara ikut seata dalam kegiatan pelatihan (DIKLAT)

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru PNS.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru PNS. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka thitung $3,496 >$ ttabel 2.04227 , dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada di SMK N 1 Ambal Kebumen maka kinerja guru PNS di SMK N 1 Ambal Kebumen juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chantika Rivalita (2020) yang

menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa atasan perlu memperhatikan lingkungan kerja fisik yang ada di SMK Negeri 1 Ambal Kebumen, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para guru tersebut agar mendapatkan kinerja yang optimal demi tercapainya visi dan misi instansi.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru PNS.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja guru PNS. Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 5,488 > F_{tabel} = 2,95$ dengan tingkat signifikansi 0,004. Karena signifikansi lebih kecil dari 0,050 sehingga diartikan bahwa kepuasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK N 1 Ambal Kebumen. Hal ini menunjukkan jika variabel kepuasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik meningkat lebih baik maka kinerja guru PNS di SMK N 1 Ambal Kebumen juga akan meningkat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang kepuasan kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Ambal Kebumen dengan responden sebanyak 32 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Ambal Kebumen.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Ambal Kebumen.
3. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Ambal Kebumen.
4. Kepuasan Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru PNS di SMK N 1 Ambal Kebumen.

Keterbatasan

1. Berhubungan pada penelitian ini hanya sebagian variabel yaitu kepuasan kerja, kompetensi, lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi kinerja guru PNS, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel yang lainnya.

Subjek dari penelitian ini adalah pegawai PNS di SMK Negeri 1 Ambal Kabupaten Kebumen, sehingga sampel yang diambil bersifat homogen dari segi jabatan dan tanggung jawab. Dengan demikian hasil perhitungan statistika tidak memiliki nilai ketepatan yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Alex S. Nitisemito, 1991, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia), Jakarta.
- Anung Pramudyo. 2012. Pengaruh Citra Merek Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan. Vol. I, No. 1, Agustus 2012. ISSN: 2252-5483. JBMA. Diakses pada November 2015.
- Anoraga, Pandji. (1992). Psikologi kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- B. Uno, Hamzah. 2012. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara
- Chamundeswari, S. (2013). Job Satisfaction and Performance of School Teachers. Vol. 3, No. 5
- Dharma, Surya, (2015). Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali H.I., 2009, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Cetakan IV, Badan Penerbit Universitas Diponegoro , Semarang .
- _____, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi 4. BP-UNDIP. Semarang.

- Gienardy. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Panin Sulawesi Tengah). Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2000. Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work. New Jersey, USA: Prentice – Hall International, Inc.
- Hadi, Sutrisno. 2004. Metodologi Research. Yogyakarta: Andi.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Laily, N. 2008. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan serta Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja serta Kinerja Manajer Menengah Industri Pupuk Nasional di Indonesia. Disertasi. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Mangkuprawira.S Dan Aida V.Hubeis. (2007). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. GHALIA INDONESIA.Bogor.
- Mulyasa, E. (2003). Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Norianggono, Y. C. P. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis, 8(2).
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Palan, R. (2007) Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. PPM. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- _____, 1999. Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, S. W. (2005). Psikologi Lingkungan. Jakarta: PT Gramedia Grasindo.
- Sedarmayanti. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, D., dan Sugiarto, 2006, Metode Statistika, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____, (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2016. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- _____, (2018). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- _____, 2019. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto, 2011. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Tentama, F. (2015). Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Guru Pegawai Negeri Sipil Di Yogyakarta. Jurnal Psikologi Undip, XIV, 1-8.
- Tuhumena, H.A.B. 2004. Hubungan Antara Kondisi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi. Jurnal Psikologi. Vol. 14, Nomer 2, September 2004 (53-58
- Wibowo (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

