

Analisis Pengaruh *Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombang

Analisis Pengaruh *Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombang
Subur

Manajemen S-1 STIE Putra Bangsa Kebumen

suburkepuh@gmail.com

Abstraksi

Semangat kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan dia dengan antusias ikut serta di dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok kerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas* terhadap *semangat kerja* guru PNS di SMK Negeri 1 Gombang. Populasi dalam penelitian ini adalah guru yang sudah PNS di SMK Negeri 1 Gombang berjumlah 54 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *semangat kerja*.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi, Senioritas..

Abstract

Hard working is an pure attitude who make someone to work a lot but not very exhausted, it make them enthusiastic with any activity & business in their team work. This research aims to find out the impact of work environment, incentive, communication, and seniority to wards the spirit at work of teachers in SMK Negeri 1 Gombang. Population in this research are 54 teachers who have been PNS in SMK N 1 Gombang. The result of this research showing that work environment, incentive, communication, and seniority have positive & significant impact for teachers' spirit at work.

keywords:work environment ,incentive, communication ,and seniority.

PENDAHULUAN

Semangat kerja seseorang seperti tingkat absensi kehadiran guru, kedisiplinan guru dalam mengawali pembelajaran serta pengawasan terhadap kegiatan yang di selenggarakan oleh sekolah. Sejalan dengan pendapat Nawawi (2003:121) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *semangat kerja* seperti minat atau perhatian, upah atau gaji, status sosial pekerjaan, suasana kerja dan tujuan pekerjaan. Menurut NitiseMITO (2010:160) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan giat, sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Tinggi rendahnya *semangat kerja* Guru dapat dilihat dari tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tiap bulannya. Berdasarkan Faktor lain yang mempengaruhi *semangat kerja* adalah *lingkungan kerja*. Semakin baik kondisi lingkungan kerja akan menambah rasa nyaman dalam proses pembelajaran. Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja guru dan pegawai tidak dapat dipisahkan.

Dari bentuk *lingkungan kerja* yang baik meliputi penerangan yang cukup, tempat kerja yang bersih dan nyaman, tersedianya alat-alat pengaman, sirkulasi udara yang baik, suara bising yang dapat ditekan seminimal mungkin, tersedianya fasilitas pendukung lainnya. Selain lingkungan fisik lingkungan non fisik juga berpengaruh terhadap *semangat kerja* guru, lingkungan yang bersifat batiniah seperti hubungan pertemanan atau hubungan sosial antara indikator lain.

Selain *lingkungan kerja, semangat kerja* juga di pengaruhi oleh *insentif*. Pemberian *insentif* yang memadai akan menjauhkan sikap negatif pada guru umumnya di wilayah Jawa Tengah dan khususnya guru di SMKN 1 Gombang, sehingga tugas yang diembankan akan dilaksanakan dengan baik serta mentaati peraturan yang berlaku di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Jawa Tengah.

Fakta di lapangan banyak yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, dalam menjalankan tugas sehari-hari ada sebagian guru yang terlambat baik saat masuk kerja maupun saat masuk kelas, apalagi jika pembelajaran praktek di bengkel yang menerapkan *system team teaching*. Faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja adalah komunikasi.

Menurut Gorda (2004:193) *komunikasi* merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian untuk diarahkan kepada suatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan Fenomena mengenai *komunikasi* adalah terkadang masih terjadi miskomunikasi antara sesama rekan guru, baik guru teknik/ maupun guru umum, contohnya siswa mengikuti apel pagi atau langsung mengikuti pembelajaran di bengkel, hal itu terjadi sejak dibatasinya komunikasi internal antar lini sehingga menyebabkan hubungan tiap lini menjadi kurang efektif.

Analisis Pengaruh *Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong

Selain lingkungan kerja, insentif, dan komunikasi faktor lain yang juga mempengaruhi *semangat kerja* adalah *senioritas*. Kesuksesan suatu organisasi salah satunya dapat terlihat dari tingkat *senioritas* pegawainya yaitu guru, dimana tingkat *senioritas* mengacu pada masa kerja dan usia serta pengalaman seseorang di organisasi tersebut. Guru yang memiliki tingkat *senioritas* yang tinggi berarti memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pula terhadap organisasi di tempat dia bekerja.

Semakin berpengalaman semakin besar peluang seorang guru dalam melakukan inovasi pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi anak didiknya, dengan catatan syarat-syarat pengalaman sudah terpenuhi. Semakin guru itu handal dalam pekerjaannya maka output yang dihasilkan juga akan lebih baik. Saputra (2002) mengemukakan bahwa Pengalaman adalah “guru terbaik”.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan fenomena terkait *senioritas* di SMKN 1 Gombong yaitu, ada sebagaimana guru senior maupun junior menjadi penyemangat bagi guru yang lebih muda atau sebaliknya terutama dalam menyusun dan membuat rencana pembelajaran maupun kegiatan supervisi kelas karena pengalamannya sangat diharapkan, walaupun terkadang ada perbedaan beban jam mengajar antara guru senior dan guru junior biasanya guru yang lebih muda jam mengajarnya lebih banyak dikarenakan semangat belajarnya masih tinggi dibandingkan guru senior yang semangat kerjanya tidak stabil. Berdasarkan permasalahan tersebut, diatas maka dilakukan penelitian dengan judul: “**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Insentif Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja* Guru pada proses pembelajaran di SMK Negeri 1 Gombong?
2. Apakah *insentif berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja* Guru pada proses pembelajaran di SMK Negeri 1 Gombong?
3. Apakah *komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja* Guru pada proses pembelajaran di SMK Negeri 1 Gombong?
4. Apakah *senioritas berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja* pada proses pembelajaran di SMK Negeri 1 Gombong?
5. Apakah *lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas* secara bersama –sama berpengaruh terhadap *semangat kerja* Guru pada proses pembelajaran di SMK Negeri 1 Gombong?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah

1. Mengetahui *pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja* Guru dalam pembelajaran di SMK Negeri 1 Gombong.
2. Mengetahui *pengaruh insentif terhadap semangat kerja* Guru dalam pembelajaran di SMK Negeri 1 Gombong.
3. Mengetahui *pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja* Guru dalam pembelajaran di SMK Negeri 1 Gombong.
4. Mengetahui *pengaruh senioritas terhadap semangat kerja* Guru dalam pembelajaran di SMK Negeri 1 Gombong.
5. Mengetahui *pengaruh lingkungan kerja, insentif, komunikasi, dan senioritas* sama-sama berpengaruh terhadap *semangat kerja* Guru dalam pembelajaran di SMK Negeri 1 Gombong.

KAJIAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2010:160) *semangat kerja* adalah melakukan pekerjaan dengan giat, sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Hasibuan (2005: 94) mengatakan *semangat kerja* sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Indikator *Semangat Kerja*

Menurut Nitisemito, (2010:427) indikator *semangat kerja* adalah sebagai berikut:

- a. Absensi dinilai dengan menggunakan alat presensi sidik jari,tingkat kehadiran dalam bekerja, tingkat absensi yang tinggi dapat menurunkan produktivitas, dengan absen pekerjaan jadi tertunda.
- b. Kualitas Guru dinilai dengan menggunakan ketepatan, ketelitian, kelengkapan dan kerapihan dalam membuat RPP, dan SKP guru.
- c. Disiplin menggunakan ukuran kepatuhan pada sistem prosedur, mematuhi peraturan, dan ketentuan yang berlaku.
- d. Kreativitas Pegawai dalam mengerjakan tugas dengan menggunakan ukuran kontribusi gagasan dan tindakan serta metode dalam pengerjaan tugas.
- e. Sikap dan Minat Kerja menggunakan ukuran minat dan bangga serta menghargai pekerjaan yang dijalankan. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja dapat mengurangi angka absensi dan membuat guru masuk kerja tepat waktu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan seluruh indikator *semangat kerja* guru tersebut kecuali kualitas

Analisis Pengaruh *Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong

Hal ini dilakukan dengan pertimbangan indikator kualitas sudah jelas standarnya di Instansi Pemerintah.

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai dapat bekerja optimal.

Indikator Lingkungan Kerja

Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja, di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya..
2. Peralatan kerja yang memadai, sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Fasilitas sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di organisasi
4. Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu

Indikator lingkungan kerja fisik penulis membatasi hanya pada bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai dan fasilitas, sedangkan tersedianya sarana angkutan tidak penulis teliti karena indikator angkutan tidak bersinggungan langsung.

Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja.
2. Hubungan atasan dengan pegawai, saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
3. Kerjasama antar pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan

Insentif

Menurut Sarwoto (2010:144), insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Menurut Sarwoto (2010:156) indikator *insentif* adalah:

a. *Insentif* material

Insentif material terdiri dari:

- 1). Bonus / kompensasi
- 2). Komisi / honor
- 3). Berbagi keuntungan
- 4). Kompensasi yang ditangguhkan

b. *Insentif* non material

Insentif non material terdiri dari:

- 1) Pemberian gelar secara resmi.
- 2) Pemberian tanda jasa atau medali.
- 3) Pemberian piagam penghargaan.

Komunikasi

Menurut Sopia (Azwar, 2016) komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi.

Indikator Komunikasi

Menurut Siagian (Azwar, 2016) indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

- a. Tidak mendominasi pembicaraan
- b. Menciptakan suasana yang tidak tegang.
- c. Mendengarkan pendapat karyawan.
- d. Menghilangkan hal-hal yang dapat mengalihkan perhatian dari pembicaraan yang sedang berlangsung.
- e. Mampu menempatkan diri pada posisi orang lain
- f. Bersikap sabar
- g. Mengendalikan emosi
- h. Mencegah timbulnya suasana perdebatan

Mengajukan berbagai pertanyaan sebagai bukti perhatian yang diberikan kepada pegawai.

Senioritas

Menurut Wahyudi (Hamzah, Musadieg, & Hakam, 2013) Senioritas diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan.

Indikator Senioritas

Menurut Dessler (Andhara, Utami, & Mayowan, 2015) indikator senioritas yaitu:

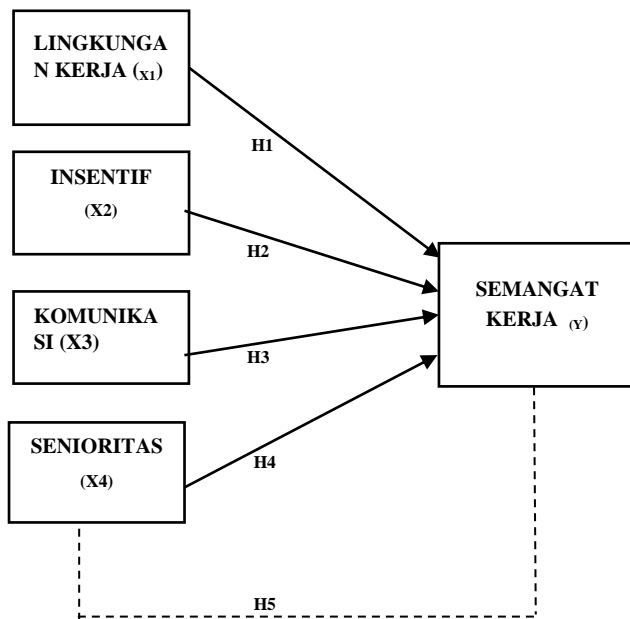
- a. usia, ketika seorang dari segi usia menjadi "senior"

dalam dunia kerja maka dia akan di hormati karena usianya, banyak orang yang akan menerima saran atau pendapat. Biasanya saran yang diminta akan berhubungan dengan kehidupan di luar dunia kerja.

Analisis Pengaruh *Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombang

- a. Pengalaman kerja, seseorang dipandang sebagai senior karena dia mempunyai posisi yang tinggi dan pengalaman luas.
- b. Masa kerja, Orang akan dianggap senior ketika masa kerjanya lama di sebuah organisasi.

HIPOTESIS PENELITIAN



Gambar II-1 Kerangka Teoritis

Oleh karena itu rumusan masalah penelitian disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2011:3), maka berdasarkan kerangka pemikiran diatas, dapat ditarik hipotesis yang akan dikembangkan sebagai berikut:

- H1: Diduga *lingkungan kerja* berpengaruh terhadap *semangat kerja* guru PNS di SMK Negeri 1 Gombang.
- H2 : Diduga *insentif* berpengaruh terhadap *semangat kerja* guru PNS di SMK Negeri 1 Gombang.
- H3 : Diduga *komunikasi* berpengaruh terhadap *semangat kerja* guru PNS di SMK Negeri 1 Gombang.
- H4 : Diduga *senioritas* berpengaruh terhadap *semangat kerja* guru PNS di SMK Negeri 1 Gombang.
- H5 : Diduga *lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas* secara bersama – sama berpengaruh terhadap *semangat kerja* guru PNS di SMK Negeri 1 Gombang.

METODE

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dipilih oleh peneliti pada penelitian kali ini. Menurut Sugiyono (2008:13) metode pendekatan kuantitatif ini digunakan Peneliti untuk meneliti populasi atau sampel penelitian secara acak dimana pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan menggunakan analisis statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS di SMK Negeri 1 Gombang yang berjumlah 54 orang.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh dimana semua populasi diambil sebagai sampel, yaitu sejumlah 54 orang guru PNS SMK Negeri 1 Gombang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui observasi, dokumen, studi pustaka dan angket/kuesioner Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala *Likert*.

Teknik Analisis

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memberikan informasi tentang pengalaman dan pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dapat menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data dapat dibedakan menjadi Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 25.00 for Windows*

Analisis Statistik di penelitian ini memuat Uji Validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang berupa multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas, lalu analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel I

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	
		Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
1.	Laki – Laki	36	67
2.	Perempuan	18	33
Total		54	100

Sumber: *Data Primer diolah, 2020*

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah guru pria sebesar 36orang (67%), sementara wanita 18 orang (33%) dari total 54 guru.

Klasifikasi responden berdasarkan usia terdapat pada tabel berikut ini:

Analisis Pengaruh *Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong

Tabel 2
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah responden	
		Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
1	20-30	3	5,56
2	31-41	12	22,22
3	42 - 52	33	61,11
4	>52	6	11,11
TOTAL		54	100

Sumber: *Data Primer diolah, 2020*

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia 20 – 30 tahun sebanyak 3 orang (5,56%), responden berusia 31 – 41 tahun sebanyak 12 orang (22,22%), usia 42 – 52 tahun sebanyak 33 orang (61,11%), dan responden berusia >52 tahun sebanyak 6 orang (11,11%).

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan terdapat pada tabel berikut:

Tabel 3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah responden	
		Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
1	S1	45	83,33
2	S2	9	16,67
TOTAL		54	100

Sumber: *Data Primer di olah, 2020*

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 45 orang (83,33%), sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 9 orang (16,67%).

Klasifikasi responden berdasarkan masa kerja terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah responden	
		Frekuensi (orang)	Prosentase (%)
1	01-10	3	5,56
2	11-20	37	68,52
3	21 - 30	11	20,36
4	>30	3	5,56
TOTAL		54	100

Sumber: *Data Primer di olah, 2020*

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 01-10 tahun sebanyak 3 orang (5,56%), responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 37 orang

(68,52%), responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 11 orang (20,36%), sedangkan responden dengan masa kerja >30 tahun sebanyak 3 orang (5,56%).

ANALISIS STATISTIK

Uji Validitas

Instrumen ini diujicobakan pada guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong dengan jumlah 54 responden dengan derajat kebebasan 52 dengan uji signifikan 0,05 maka diperoleh angka 0,2681. Adapun rincian hasil uji untuk masing-masing variabel:

Uji Validitas Variabel lingkungan kerja (X1)

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Ket
X1.1	0,768	0,2681	0,000	Valid
X1.2	0,861	0,2681	0,000	Valid
X1.3	0,754	0,2681	0,000	Valid
X1.4	0,815	0,2681	0,000	Valid
X1.5	0,798	0,2681	0,000	Valid
X1.6	0,836	0,2681	0,000	Valid

Sumber: *Data Primer di olah, 2020*

Berdasarkan Tabel 5 diatas diperoleh data bahwa semua butir pernyataan dalam Variabel *Lingkungan Kerja* mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner Variabel *Lingkungan Kerja* dinyatakan Valid atau sah.

Uji Validitas Variabel Insentif (X2)

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Insentif

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikan si	Keteranga n
X2.1	0,753	0,2681	0,000	Valid
X2.2	0,457	0,2681	0,001	Valid
X2.3	0,749	0,2681	0,000	Valid
X2.4	0,620	0,2681	0,000	Valid
X2.5	0,606	0,2681	0,000	Valid
X2.6	0,679	0,2681	0,000	Valid
X2.7	0,601	0,2681	0,000	Valid

Sumber: *Data Primer di olah, 2020*

Berdasarkan Tabel 6 diatas diperoleh data bahwa semua butir pernyataan dalam Variabel *Insentif* mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner Variabel *Insentif* dinyatakan Valid atau sah.

Analisis Pengaruh *Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong

Uji Validitas Variabel Komunikasi (X3)

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Komunikasi

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,543	0,2681	0,000	Valid
X3.2	0,591	0,2681	0,000	Valid
X3.3	0,844	0,2681	0,000	Valid
X3.4	0,513	0,2681	0,000	Valid
X3.5	0,745	0,2681	0,000	Valid
X3.6	0,617	0,2681	0,000	Valid
X3.7	0,825	0,2681	0,000	Valid
X3.8	0,760	0,2681	0,000	Valid

Sumber: *Data Primer di olah, 2020*

Berdasarkan tabel 7, hasil uji diperoleh data bahwa semua butir pernyataan dalam Variabel Komunikasi mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner Variabel Komunikasi dinyatakan Valid atau sah.

Uji Validitas Variabel Senioritas (X4)

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Senioritas

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X4.1	0,751	0,2681	0,000	Valid
X4.2	0,694	0,2681	0,000	Valid
X4.3	0,599	0,2681	0,000	Valid
X4.4	0,727	0,2681	0,000	Valid
X4.5	0,788	0,2681	0,000	Valid
X4.6	0,874	0,2681	0,000	Valid

Sumber: *Data Primer di olah, 2020*

Berdasarkan tabel 8, hasil uji diperoleh data bahwa semua butir pernyataan dalam Variabel *Senioritas* mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner Variabel *Senioritas* dinyatakan Valid atau sah.

Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Y1.1	0,306	0,2681	0,025	Valid
Y1.2	0,494	0,2681	0,000	Valid
Y1.3	0,454	0,2681	0,001	Valid
Y1.4	0,533	0,2681	0,000	Valid
Y1.5	0,671	0,2681	0,000	Valid
Y1.6	0,705	0,2681	0,000	Valid
Y1.7	0,634	0,2681	0,000	Valid
Y1.8	0,785	0,2681	0,000	Valid
Y1.9	0,631	0,2681	0,000	Valid

Sumber: *Data Primer di olah, 2020*

Berdasarkan hasil olah data tabel 9, diperoleh data bahwa semua butir pernyataan dalam Variabel Semangat Kerja mempunyai nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan demikian seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner Variabel Semangat Kerja dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas

Item Variabel	Nilai Cronbach h Alpha Minimum	Cronbach h Alpha	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	0,60	0,890	Reliabel
Insentif (X2)	0,60	0,748	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,60	0,822	Reliabel
Senioritas (X4)	0,60	0,830	Reliabel
Semangat Kerja (Y1)	0,60	0,721	Reliabel

Sumber: *Data Primer di olah, 2020*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* semua variabel menunjukkan lebih dari 0,60. Sehingga dapat dinyatakan bahwa jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel tersebut reliabel, sehingga kuesioner dari variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005:96), uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Deteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat besarnya nilai $VIF \leq 10$ dan nilai tolerance $\geq 0,10$ (10%). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11
Hasil uji Multikolinearitas

Analisis Pengaruh *Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong

Model	Coefficients ^a		Uji Normalitas
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
X1.TOTAL	,701	1,427	
X2.TOTAL	,714	1,400	
X3.TOTAL	,784	1,275	
X4.TOTAL	,892	1,121	

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

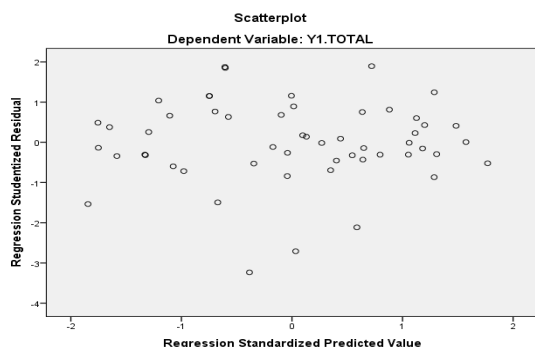
Sumber: Data Primer di olah, 2020

Pada tabel 11 dijelaskan *Coefficient* diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity Statistic menunjukkan angka VIF di bawah 10 dan Tolerance di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat gejala Multikolinieritas sehingga model regresi pada penelitian ini dapat digunakan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

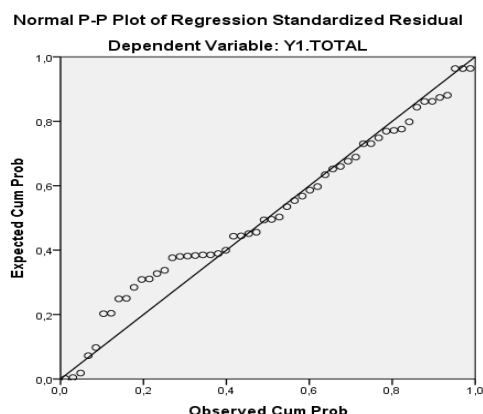
Gambar 1
Hasil uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer di olah, 2020

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat di simpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Gambar IV-2
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer di olah, 2020

Berdasarkan gambar uji normalitas diatas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *lingkungan kerja (X₁), insentif(X₂), komunikasi (X₃) dan senioritas (X₄) yang berpengaruh terhadap semangat kerja (Y)* guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda:

Tabel 12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,738	4,612	,160	,873	
X1.TOTAL	,495	,153	,365	3,227	,002
X2.TOTAL	,317	,148	,240	2,141	,037
X3.TOTAL	,264	,107	,264	2,471	,017
X4.TOTAL	,320	,136	,235	2,345	,023

Sumber: Data Primer di olah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan untuk model regresi linier bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 0,738+0,495X_1+0,317X_2+0,264X_3+0,320X_4 + e$$

Analisis Pengaruh *Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong

Model Regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Jika Variabel *Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas* = 0 maka *Semangat Kerja* diperkirakan akan mengalami kenaikan sebesar 0,738.
2. $b_1 = 0,495$
Artinya jika *Insentif (X2), Komunikasi (X3) dan Senioritas (X4)* dianggap tetap, setiap kenaikan variabel *Lingkungan Kerja (X1)*, maka *Semangat Kerja* pada Guru PNS di SMK NEGERI 1 GOMBONG akan meningkat sebesar 0,495.
3. $b_2 = 0,317$
Artinya jika *Lingkungan Kerja (X1), Komunikasi (X3) dan Senioritas (X4)* dianggap tetap, setiap kenaikan variabel *Insentif (X2)*, maka *Semangat Kerja* pada Guru PNS di SMK NEGERI 1 GOMBONG akan meningkat sebesar 0,317.
4. $b_3 = 0,264$
Artinya jika *Lingkungan Kerja (X1), Insentif (X2) dan Senioritas (X4)* dianggap tetap, setiap kenaikan variabel *Komunikasi (X3)*, maka *Semangat Kerja* pada Guru PNS di SMK NEGERI 1 GOMBONG akan meningkat sebesar 0,264.
5. $b_4 = 0,320$
Artinya jika *Lingkungan Kerja (X1), Insentif (X2) dan Komunikasi (X3)* dianggap tetap, setiap kenaikan variabel *Senioritas (X4)*, maka *Semangat Kerja* pada Guru PNS di SMK NEGERI 1 GOMBONG akan meningkat sebesar 0,320.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antar variabel bebas (*lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas*) terhadap variabel terikat (*semangat kerja*) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Penentuan t tabel menggunakan rumus $df = n - k$ ($54 - 5 = 49$), sehingga diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 2,01063. Untuk mengetahui hasil analisis uji parsial (uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 13
Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		
	B	Std. Error				
1	(Constant)	,738	4,612		,160	,873
	X1.TOTAL	,495	,153	,365	3,227	,002
	X2.TOTAL	,317	,148	,240	2,141	,037
	X3.TOTAL	,264	,107	,264	2,471	,017
	X4.TOTAL	,320	,136	,235	2,345	,023

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Dengan menggunakan program SPSS 25 dihasilkan nilai t hitung masing – masing variabel bebas sebagai berikut :

$$X_1 = 3,227$$

$$X_2 = 2,141$$

$$X_3 = 2,471$$

$$X_4 = 2,345$$

1. Oleh karena nilai $t_{hitung} X_1 >$ dari t_{tabel} ($3,225 > 2,01063$) maka konsekuensinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Variabel *Lingkungan Kerja* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Semangat Kerja* Guru PNS di SMK NEGERI 1 Gombong.
2. Oleh karena nilai $t_{hitung} X_2 >$ dari t_{tabel} ($2,141 < 2,01063$) maka konsekuensinya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Variabel *Insentif* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Semangat Kerja* Guru PNS di SMK NEGERI 1 Gombong.
3. Oleh karena nilai $t_{hitung} X_3 >$ dari t_{tabel} ($2,471 > 2,01063$) maka konsekuensinya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Variabel *Komunikasi* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Semangat Kerja* Guru PNS di SMK NEGERI 1 Gombong.
4. Oleh karena nilai $t_{hitung} X_4 <$ dari t_{tabel} ($2,345 > 2,01063$) maka konsekuensinya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya Variabel *Senioritas* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Semangat Kerja* Guru PNS di SMK NEGERI 1 Gombong.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 14
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755,454	4	188,863	15,620	,000 ^b
	Residual	592,472	49	12,091		
	Total	1347,926	53			

a. Dependent Variable: Y1.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X4.TOTAL, X2.TOTAL, X3.TOTAL, X1.TOTAL

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan dari hasil uji ANOVA secara bersama-sama diperoleh F_{hitung} sebesar 15,620, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,620 > 2,560$). Konsekuensinya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari *Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas* berpengaruh secara simultan terhadap *Semangat kerja* Guru PNS di SMK NEGERI 1 Gombong.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan berapa besar presentase variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (Ghozali, 2005: 87). Nilai R^2 berada antara 0 dan 1, jika nilai R^2 semakin mendekati satu artinya semakin besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Analisis Pengaruh *Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong

Tabel 15
Hasil Uji R²

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,560	,525	3,47725

a. Predictors: (Constant), X4.TOTAL, X2.TOTAL, X3.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y1.TOTAL

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil Tabel 15 diatas, hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,525 artinya 52,5% variabel Semangat Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas. Sedangkan sisanya 47,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *lingkungan kerja, insentif komunikasi dan senioritas terhadap semangat kerja* guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong, dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap semangat kerja (Y)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *lingkungan kerja terhadap semangat kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong menunjukan *Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja*. Hal ini di dukung oleh koefisien regresi *Lingkungan Kerja* sebesar 0,495 serta uji signifikansi parsial (Uji t) yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 3,227 > t_{tabel} 0,201063 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan menyebabkan suasana kerja yang positif dan membuat *kedisiplinan* dan semangat kerja akan meningkat.

Hasil Hipotesis pertama ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nova Safrina, Vina Lestari (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru pada SMK Negeri 1 UKUI” yang menyatakan adanya pengaruh positif variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

2. Pengaruh Insentif (X2) terhadap semangat kerja(Y)

Hipotesis kedua yang di ajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Insentif terhadap Semangat Kerja* pada Guru PNS di SMK NEGERI 1 Gombong. Hal ini di dukung oleh hasil koefisien regresi Insentif sebesar 0,317 serta uji signifikansi parsial ($U_{ji} t$) yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,141 >

t_{tabel} 0,201063 tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis kedua diterima artinya bahwa *insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja*. *Insentif* secara langsung mempengaruhi tingginya *semangat kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong.

Hipotesis kedua ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuni Kasmawati (2013) yang berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap *Semangat Kerja* Karyawan (Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti)” yang menyatakan adanya pengaruh yang signifikan variabel *insentif terhadap semangat kerja*

3. Pengaruh komunikasi (X3) terhadap semangat kerja

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *komunikasi terhadap semangat kerja*. Hal ini di buktikan oleh hasil hitung nilai koefisien regresi Komunikasi sebesar 0,264 serta uji signifikansi parsial (Uji t) yang menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 2,471 > t_{tabel} 0,201063 tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis ketiga di terima artinya komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *semangat kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong. Semakin *komunikasi* terjalin dengan baik akan mempengaruhi tingginya *Semangat Kerja* pada Guru PNS di SMK NEGERI 1 Gombong.

Hipotesis ketiga ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eko Murtisaputra, Sri Langgeng (2018) yang berjudul “ *Pengaruh Lingkungan Kerja ,Insentif,Komunikasi dan senioritas Terhadap Semangat Kerja* Karyawan Ramayana” yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel *komunikasi terhadap semangat kerja*.

4. Pengaruh Senioritas (X4) terhadap semangat kerja

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *senioritas terhadap semangat kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong. Hal ini di dukung oleh koefisien regresi *Senioritas* sebesar 0,320 serta uji signifikansi parsial ($U_{ji} t$) yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,345 > t_{tabel} 0,201063 tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis keempat diterima artinya *senioritas* secara langsung dapat mempengaruhi tingginya *semangat kerja* pada Guru PNS di SMK NEGERI 1 Gombong

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eko Murtisaputra, Sri Langgeng (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja ,Insentif,Komunikasi dan senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana” yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel *senioritas terhadap semangat kerja*.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja(X1), Insentif (X2) Komunikasi (X3) dan Senioritas (4) Terhadap Semangat Kerja (F)

Hasil uji F dalam variabel *lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas* terhadap variabel dependen (*Semangat Kerja*) yaitu dengan nilai F

Analisis Pengaruh *Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong

hitung sebesar $15,620 > 2,560 F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,000^b$. Dengan rendahnya tingkat probabilitas $0,000$ yaitu lebih kecil dari $0,05$. Sedangkan uji R^2 (koefisien determinasi) sebesar $0,525$ atau $52,50\%$. Dengan demikian, besarnya variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen sebesar $52,50\%$ dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian “ Analisis pengaruh lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas terhadap guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong” dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Semangat Kerja* pada Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menduga *Lingkungan Kerja* berpengaruh terhadap *Semangat Kerja* terbukti kebenarannya. Artinya semakin baik kondisi Lingkungan Kerja menstimulasi adanya *Semangat Kerja* pada Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong.
2. Variabel *Insentif* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Semangat Kerja* pada Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menduga *Insentif* berpengaruh terhadap *semangat kerja* terbukti kebenarannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa *Insentif* menstimulasi adanya *Semangat Kerja* pada Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong.
3. Variabel *Komunikasi* berpengaruh signifikan terhadap *Semangat Kerja* pada Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong, sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menduga *Komunikasi* berpengaruh terhadap *Semangat Kerja* terbukti kebenarannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa *Komunikasi* menstimulasi adanya *Semangat Kerja* pada Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong.
4. Variabel *senioritas* berpengaruh signifikan terhadap *semangat kerja* guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong, sehingga hipotesis ketiga (H4) yang menduga *senioritas* berpengaruh terhadap *Semangat Kerja* terbukti kebenarannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa *senioritas* menstimulasi adanya *semangat kerja* pada guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong.
5. Variabel *lingkungan kerja, insentif, komunikasi dan senioritas* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *semangat kerja* yang berarti bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *semangat kerja* guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong.

Artinya jika *semangat kerja* guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong menurun atau sebaliknya disebabkan oleh salah satu atau keseluruhan dari *variabel lingkungan kerja(X1), insentif (X2), Komunikasi (X3) maupun senioritas (X4)*

Saran

Penulis memberikan saran kepada pihak manajemen sekolah agar kedepannya lebih memperhatikan kedisiplinan dan *semangat kerja* kepada guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong agar mereka lebih taat pada peraturan yang berlaku. Manajemen sekolah sebaiknya melengkapi dan menambah peralatan penunjang pembelajaran yang sudah ada, melakukan perawatan sarpras secara berkala, meningkatkan *komunikasi* internal antar lini di sekolah. Pengelolaan *insentif* secara maksimal agar insentif dapat diterima tepat waktu, melakukan diklat pembelajaran dengan melibatkan guru senior.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dengan menambahkan variabel penelitian dan menambah jangka waktu penelitian yang lebih lama.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara (2011) *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Abdul Djalil Indris Saputra. 2002. “ *Membangun Manusia Indonesia*” Prosiding Simposium Kebudayaan Indonesia-Malaisya kedelapan (SKIM 8) UKM Bangi.
- Agustina, Sinta, 2016 “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dalam organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap Semangat kerja Guru Tidak Tetap” *Jurnal Penelitian E-Library.Unnes di ambil 30 Juni 2019, journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/9990*
- Ahmad Tohardi, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Akdon, Ridwan. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. Bandung : Alfabeta.
- Alex Al Hadi, 2010. *Jurnal Sistem Klasifikasi tanah Berdasarkan AASHTO*, Palembang

Analisis Pengaruh *Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja* Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombong

- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Alex Soemadji. Nitisemito, 2001. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ardana, Mujiati, Sriathi. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: GRAHA ILMU
- Arni, Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Aw, Suranto. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta : GRAHA ILMU.2011.
- Azwar, Saifuddin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Syarifuddin. 2011. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Darmawan, Didit. 2007. *Teori Motivasi*. Metromedia Education. Surabaya
- Dessler, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Indeks*, Jakarta.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Harsono. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Fokusmedia. Bandung
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Murtisaputra, Jurnal 2016 “ [Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas terhadap Semangat Kerja Karyawan” Diambil 30 juni 2019](http://journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/1706) journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/1706
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM.
- Nova Safrina, Jurnal Niara 2019 “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru di SMK Negeri 1 Ukui” *Diambil 30 Juni 2019* scholar.google.co.id/citations?user=IERU4VEAA&hl=id
- Pratminingsih, Sri Astuti. (2006). *Komunikasi Bisnis (Edisi pertama)*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Robbin SP, dan Judge. 2008 *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta Salemba empat
- Robbins Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi dua belas. Jakarta: Terjemahan Diana Angelica. PT. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo:Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2004). *Mengatasi Berbagai Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yuni Kasmawati, Jurnal 2013 “ Pengaruh Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan(Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Budi Luhur Cakti)” *Diambil 30 Juni 2020* <http://journal.budiluhur.ac.id/index.php/ema/article/view/297>

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Guru PNS di SMK Negeri 1 Gombang

Zainal Mustafa, 2009, *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu.