

ANALISIS FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU MTSN DI KABUPATEN BIREUEN PROVINSI ACEH

Zuryati^{1*)}, Ibrahim²

¹ Kepala MTSN Al Zahrah Bireuen

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia - Bireuen

*) email: zuryati@gmail.com

DOI: 10.55178/idm.v4i8.353

Article history

Received:
September 14, 2023
Revised:
September 24, 2023
Accepted:
September 26, 2023

Page:
79 - 87

Keywords:
*work environment,
individual characteristics,
organization,
work morale*

ABSTRACT: *The research aims to analyze and obtain empirical input on the facts that occur in the research object relating to the influence of work environment factors, individual characteristics of teachers and school organizations on the work spirit of State Madrasah Tsanawiyah teachers (MTSN) in Bireuen Regency. In the form of a survey with data collection through questionnaires. Described quantitatively by analyzing the problem using a path analysis model. The results were found; 1) there is a causal relationship between work environment variables, individual characteristics of teachers and school organizations with an average correlation level of 0.475 or medium category, 2) there is a direct and indirect influence of the work environment on teacher morale of 36.05%. Meanwhile, individual characteristic factors were 57.87% and organizational factors were 52.91%. 3) Simultaneously the work environment, individual and organizational characteristics contribute 48,7% to teacher morale.*

ABSTRAK: Penelitian bertujuan menganalisis dan mendapat masukan empiris fakta terjadi pada objek penelitian berkaitan dengan pengaruh faktor lingkungan kerja, karakteristik individu guru dan organisasi sekolah terhadap semangat kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) di Kabupaten Bireuen. Berupa survei dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Dideskripsikan secara kuantitatif dengan analisis masalah menggunakan model analisis jalur. Hasilnya ditemukan; 1) terdapat hubungan kausal antar variabel lingkungan kerja, karakteristik individu guru dan organisasi sekolah dengan rata-rata pada level korelasi 0,475 atau kategori sedang, 2) terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru sebesar 36,05%. Sedang faktor karakteristik individu sebesar 57,87%, serta faktor organisasi sebesar 52,91%. 3) Secara simultan lingkungan kerja, karakteristik individu dan organisasi memberi kontribusi sebesar 48,7% terhadap semangat kerja guru.

Pendahuluan (*Introduction*)

Guru sebagai unsur sumber daya manusia di sekolah merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan, dikembangkan dan menjadi perhatian pada semangat dan kinerjanya. Sejalan dengan era yang saat ini telah diimplementasikan kurikulum merdeka dengan suasana belajar merdeka, maka tuntutan dan kebutuhan dalam rangka memberi asa dan dukungan atas semangat dan produktivitas kerja guru senantiasa bagian yang penting bagi pimpinan sekolah untuk dicermati dan diambil langkah strategis, agar dapat mempertahankan guru yang berkualitas dan produktif dalam proses berjalannya tujuan sekolah dan pendidikan bermutu. Sebagaimana dinyatakan Schermenharn (2003) bahwa permasalahan yang penting bagi seorang pemimpin sekolah untuk mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat mendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan Institusi pendidikan tersebut.

Yang perlu menjadi perhatian dari upaya peningkatan semangat kerja adalah faktor lingkungan kerja. Mencakup segala berwujud materil di dalam dan di luar diri individu, baik yang bersifat fisiologis, psikologis maupun sosiokultural. Irawan & Swastha (2007) menyatakan, lingkungan kerja merupakan jumlah dari seluruh faktor eksteren yang mempengaruhi individu atau masyarakat. Yang mana lingkungan kerja tersebut adalah tempat dimana seseorang melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja bagi para guru merupakan suatu ruang lingkup atau kawasan dalam mengembangkan kompetensi dan pengetahuan, serta wawasan yang dimiliki untuk membantu pelaksanaan aktivitas kerja. Pada akhirnya, akan meningkatkan kinerja guru tersebut (Muntasir dan Konadi W, 2022)

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja, jika seorang guru menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka guru tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebagaimana dinyatakan dalam artikel Surya B & Kamaruddin K (2023), karena lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu itu juga dalam bekerja.

Robbins (2002), menjelaskan seorang pegawai menaruh perhatian yang besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan semangat kerja, para pegawai atau guru akan bersungguh-sungguh mengerjakan tugasnya dan berdisiplin untuk mencapai prestasi maksimal (Hasibuan, 2009 dalam Muhammadiyah & Konadi W, 2023).

Juga hal nya dengan karakteristik individu guru, sangat berpengaruh dalam organisasi. Perilaku individu dalam organisasi adalah bentuk interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Karakteristik yang dimiliki individu ini akan dibawanya manakala memasuki lingkungan kerja baru yaitu oraganisasi atau yg lainnya. Nimran dalam Sopiah (2008) menjelaskan karakteristik yang melekat pada individu terdiri dari ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Oleh karenanya kunci utama dalam fungsi pengarahan dan implementasi yang dilakukan pimpinan sekolah adalah pemahaman atas karakteristik dan peran individu dalam organisasi. Keragaman karakteristik individu perlu dipahami manajer sebelum implementasi dan fungsi pengarahan dilakukan.

Sekolah merupakan organisasi yang kompleks dan unik, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Sekolah sebagai organisasi di dalamnya terdapat berbagai dimensi yang satu sama lain saling berkaitan dan saling menentukan. Wahjosumidjo (1999) menyebutkan sekolah sebagai organisasi di dalamnya terhimpun kelompok-kelompok manusia yang masing-masing baik secara perseorangan maupun kelompok, melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu seharusnya pihak sekolah mampu mencermati kebutuhan dari para guru yang bervariasi, agar mereka dapat mandiri, produktif, potensial dan berkualitas.

Faktor Organisasi terdiri dari (a) Tuntutan tugas yang merupakan besarnya tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dengan baik dan benar, (b) Tuntutan peran adalah ketidaksesuaian jabatan dengan pekerjaan yang harus dilakukan pegawai dan ketidakjelasan peran pekerjaan yang dialaminya sehingga bisa jadi tidak dapat mengerti dengan pasti tentang apa yang harus dikerjakannya. (c) Tuntutan antar pribadi adalah tuntutan yang diciptakan oleh seorang dengan lainnya sehingga dapat menimbulkan konflik dalam bekerja (d) Struktur organisasi yang ada akan menentukan tingkatan-tingkatan jabatan atau diferensiasi dan menentukan tingkat peraturan yang ada.

Berdasarkan kondisi yang mengakibatkan semangat kerja guru bagian penting dalam sekolah tersebut, diasulsikan terkait dengan faktor lingkungan kerja di sekolah, juga faktor karakteristik individu guru itu sendiri dan organisasi sekolah. Maka penelitian ini mencoba mengkaji secara kasuistis pada sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri yang berada di Kabupaten Bireuen - Aceh.

Metode Penelitian (*Methodology*)

Penelitian dilakukan pada guru Madrasah Tsanawiyah (MTSN) di Kabupaten Bireuen-Aceh. Dengan pengumpulan data via kuesioner berdasarkan skala penilaian atau persepsi yang mereka rasakan. Adapun asal guru pada sekolah dengan total guru 2168 diambil sampel sebesar 338 melalui konsep Slovin pada presisi 5%. Dengan data berikut:

Tabel 1. Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Bireuen

No.	Nama Lembara	Kecamatan	Jumlah Guru	Sampel Guru
1	MTSN 1 BIREUEN	Gandapura	75	12
2	MTSN 2 BIREUEN	Peusangan	68	11
3	MTSN 3 BIREUEN	Samalanga	41	6
4	MTSN 4 BIREUEN	Peudada	29	5
5	MTSN 5 BIREUEN	Kota Juang	556	87
6	MTSN 6 BIREUEN	Jangka	192	30
7	MTSN 7 BIREUEN	Jangka	283	44
8	MTSN 8 BIREUEN	Jeunib	537	84
9	MTSN 9 BIREUEN	Kuta blang	337	53
10	MTSN 10 BIREUEN	Makmur	30	5
11	MTSN 11 BIREUEN	Kuta blang	20	3
Jumlah			2168	338

Dengan karakteristik guru dinyatakan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Karakteristik Guru sebagai Responden Penelitian

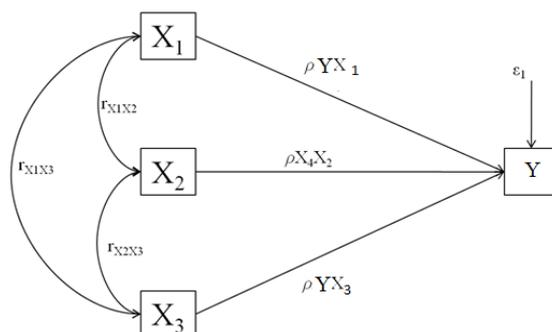
Penelitian melalui metode kuantitatif jenis asosiatif. Dengan melibatkan 3 (tiga) variabel prediktor yakni lingkungan kerja, karakteristik individu dan organisasi sekolah dalam kaitannya dengan semangat kerja guru. Dengan konsep variabel berikut ini:

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1	Faktor Lingkungan kerja (X ₁)	<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja Fisik Lingkungan kerja Non Fisik 	<ol style="list-style-type: none"> Peralatan kerja, Suasana kerja. <ol style="list-style-type: none"> Hubungan dengan atasan Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan bawahan Sedarmayanti (2009)
2	Faktor Individu (X ₂)	<ul style="list-style-type: none"> Kemampuan (<i>ability</i>) Nilai (<i>value</i>) Sikap (<i>attitude</i>) Minat (<i>interest</i>) 	<ol style="list-style-type: none"> Pengetahuan kerja Keterampilan kerja <ol style="list-style-type: none"> Pekerjaan yang memuaskan Hubungan dengan lingkungan kerja pekerjaan dan keluarga. <ol style="list-style-type: none"> Perasaan atas pekerjaan Perasaan atas kelompok kerja dan organisasi <ol style="list-style-type: none"> Kesukaan pada ide-ide tertentu Kesukaan pada pekerjaan Subyantoro (2010)

3	Faktor Organisasi (X ₃)	<ul style="list-style-type: none"> • Tanggungjawab • Identitas Individu dalam Organisasi • Kehangatan antar pegawai • Dukungan • Konflik 	Pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil pegawai di dalam organisasi Melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) Interaksi antar Pegawai dalam menjalin komunikasi saling membantu dan memberikan support Menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok Darodjat (2015)
4	Semangat Kerja Guru (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Naiknya Produktivitas pegawai • Tingkat absensi rendah • <i>Labour Turn Over</i> • Berkurangnya kegelisahaan 	a. Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan b. Tidak menunda pekerjaan c. Mempercepat pekerjaan a. Cuti b. Keterlambatan c. Alfa / Sakit a. Setia terhadap organisasi b. Senang bekerja di dalam organisasi a. Kepuasan Kerja b. Ketenangan dalam bekerja c. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja d. Hubungan kerja yang harmonis Nitisemito (2010)

Analisis masalah menggunakan model analisis jalur, dengan paradigma penelitian digambar berikut:



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

Keterangan :

- Y = Semangat Kerja
- X₁ = Faktor Lingkungan Kerja
- X₂ = Faktor Individu
- X₃ = Faktor Organisasi
- ε = Epsilon, yaitu menunjukkan variabel atau faktor residual yang menjelaskan pengaruh variabel lain yang telah teridentifikasi oleh teori, tetapi tidak diteliti
- r_{x_ix_j} = Hubungan kausal antar variabel eksogen di ukur dengan koefisien korelasi
- ρ_{yxi} = Koefisien Jalur (*Path*)

Hasil dan Pembahasan (*Result and Discussion*)

1). Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas

Analisis menggunakan model jalur maka disyaratkan dengan dukungan data variabel berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 3. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		338
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97578399
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.044
Kolmogorov-Smirnov Z		.249
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,249 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

Uji multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)		11.776	.000		
Lingkungan Kerja	.321	4.448	.000	.707	1.414
Karakteristik Individu	.543	6.842	.000	.613	1.631
Organisasi	.447	5.143	.000	.665	1.503

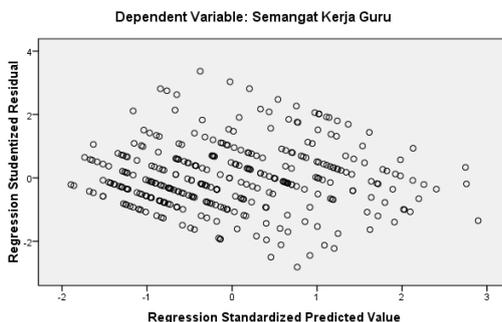
a. Dependent Variable: Semangat Kerja Guru

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk menguji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik, di sini kita melihat grafik plots antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya ZRESID (sumbu Y). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteros-kedastisitas (Ma'ruf, 2005). Seperti terlihat dalam Gambar 3 dibawah.

Scatterplot



Gambar 3. Grafik Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar diatas dapat terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpecah dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang mengkhawatirkan terhadap variabel metrik yang digunakan dalam penelitian ini.

2). Hasil Analisis Jalur

a). Uji Model Secara Simultan

Data penelitian terhadap 338 orang guru MTSN di Kabupaten Bireuen, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Hasil data hasil penskalaan dalam skala interval ditunjukkan dalam lampiran penelitian. Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), karakteristik individu (X_2) dan organisasi (X_3) terhadap semangat kerja guru (Y) dengan model jalur: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Jalur Regression	1248.141	3	416.047	105.628	.000 ^a
Residual	1315.554	334	3.939		
Total	2563.695	337			

- a. Predictors: (Constant), Organisasi, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu
b. Dependent Variable: Semangat Kerja Guru

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 105,628 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 338 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,39. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja guru.

b). Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis dalam permasalahan penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung. Pertama dilakukan taksiran nilai kausalitas antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3) yang hasilnya disajikan dalam lampiran penelitian.

Tabel 6. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu	Organisasi
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.505**	.438**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	338	338	338
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	.505**	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	338	338	338

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

Dari tabel 6 maka terbukti adanya kausalitas antara variabel bebas (eksogen). Lalu ditaksir nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7. Taksiran Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.833	1.032		11.776	.000
Lingkungan Kerja	.322	.049	.321	4.448	.000
Karakteristik Individu	.417	.038	.543	6.842	.000
Organisasi	.366	.052	.447	5.143	.000

- a. Dependent Variable: Semangat Kerja Guru

Berdasarkan tabel 6 terdapat hubungan antar variabel eksogen (lingkungan kerja, karakteristik individu dan organisasi). Sedangkan dalam tabel 7, diketahui nilai koefisien jalurnya, sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja guru

Ha: $\rho_{yx1} > 0$: Faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja guru

Kriteria pengujian adalah total Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,321$. Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,448 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 1,95. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,448 > 1,95$), maka Ho ditolak artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja guru.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Faktor individu tidak berpengaruh terhadap semangat kerja guru

Ha: $\rho_{yx2} > 0$: Faktor individu berpengaruh terhadap semangat kerja guru

Hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,842 maknanya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,842 > 1,95$), artinya variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap semangat kerja.

Hipotesis 3

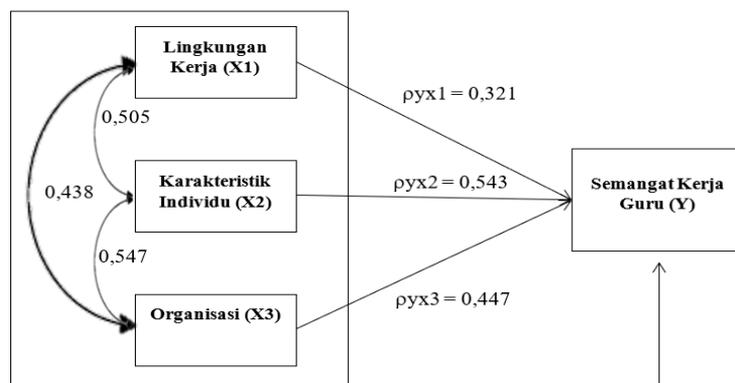
Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Faktor organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja guru

Ha: $\rho_{yx3} > 0$: Faktor organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja guru

Hasil t_{hitung} sebesar 5,143 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,143 > 1,95$), maka Ha diterima artinya variabel organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja guru.

c). Perhitungan Pengaruh Variabel Eksogen (X) terhadap Endogen (Y)

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 4. Model jalur dalam bentuk diagram

Berikut pengujiannya:

(1). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Guru

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,321$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,321)^2 \times 100\% = 10,30\%$

Besarnya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja karena adanya hubungan kausal dengan variabel karakteristik individu dan organisasi dinyatakan:

Pengaruh lingkungan kerja melalui karakteristik individu: $(0,321)(0,505)(0,543) \times 100\% = 13,69\%$

Pengaruh lingkungan kerja melalui organisasi: $(0,321)(0,438)(0,447) \times 100\% = 12,06\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru, yakni: $10,30\% + 13,69\% + 12,06\%$ sebesar $36,05\%$

(2). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Semangat Kerja Guru

Besarnya pengaruh langsung karakteristik individu terhadap semangat kerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,543$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,543)^2 \times 100\% = 29,48\%$

Besarnya pengaruh tak langsung karakteristik individu karena adanya hubungan kausal dengan variabel lingkungan kerja dan organisasi dinyatakan:

Pengaruh karakteristik individu melalui lingkungan kerja: $(0,543)(0,547)(0,321) \times 100\% = 14,11\%$

Pengaruh karakteristik individu melalui organisasi: $(0,543)(0,438)(0,447) \times 100\% = 14,28\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total karakteristik individu terhadap semangat kerja guru, yakni: $29,48\% + 14,11\% + 14,28\% = 57,87\%$

(3). Pengaruh Organisasi terhadap Semangat Kerja Guru

Besarnya pengaruh langsung organisasi terhadap semangat kerja guru, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,447$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,447)^2 \times 100\% = 19,98\%$

Besarnya pengaruh tak langsung organisasi karena adanya hubungan organisasi dengan variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu dinyatakan:

Pengaruh organisasi melalui lingkungan kerja: $(0,447)(0,547)(0,321) \times 100\% = 13,51\%$

Pengaruh organisasi melalui karakteristik individu: $(0,447)(0,505)(0,543) \times 100\% = 19,42\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total organisasi terhadap semangat kerja guru, yakni : $19,98\% + 13,51\% + 19,42\%$ sebesar $52,91\%$

d). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka dapat dituliskan persamaan untuk model jalur adalah sebagai berikut: $Y = 0,321 X_1 + 0,543 X_2 + 0,447 X_3$

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut:

- Variabel lingkungan kerja (X_1) bernilai positif (0,321) artinya apabila lingkungan kerja disekolah baik maka akan dapat mendukung semangat kerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,321 satuan. Jika tingkat lingkungan kerja meningkat 10% berdampak pada semangat kerja guru sebesar 3,21%.
- Variabel karakteristik individu (X_2) bernilai positif (0,543) artinya apabila karakteristik individu dalam dalma proses belajar mengajar di sekolah terkendali dengan baik maka akan menaikkan rata-rata 0,543 satuan dari semangat kerja guru. Dengan adanya peningkatan 10% karakteristik individu maka akan mendukung kenaikan semangat kerja guru sebesar 5,43%.
- Variabel organisasi (X_3) sebesar 0,447 artinya apabila organisasi dikelola dengan baik di sekolah maka akan dapat mendukung semangat kerja guru secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,447 satuan, atau 4,47%.

Selain menguji koefisien regresi, penelitian ini juga menguji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 8. Koefisien Korelasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.698 ^a	.487	.482	1.985	1.483

a. Predictors: (Constant), Organisasi, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Guru

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans lingkungan kerja, karakteristik individu dan organisasi terhadap semangat kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Bireuen diperoleh R sebesar

0,698 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linear, dengan derajat hubungannya sebesar 0,698.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,487 menjelaskan bahwa kontribusi faktor lingkungan kerja, karakteristik individu dan organisasi terhadap semangat kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Bireuen sebesar 48,7%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 51,3%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel semangat kerja guru seperti kompetensi, sertifikasi, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan lain-lain.

Simpulan (Conclusion)

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

1. Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu sebesar 0,505 masuk kategori moderat.
2. Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel karakteristik individu dan organisasi sebesar 0,547 dengan kategori moderat.
3. Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel organisasi dan lingkungan kerja sebesar, 0,438 atau kategori sedang.
4. Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru sebesar 36,05%. Pengaruh langsung dan tidak langsung karakteristik individu terhadap semangat kerja guru sebesar 57,87%. Dan pengaruh langsung dan tidak langsung organisasi terhadap semangat kerja guru sebesar 52,91%.
5. Hasil analisis determinasi, menemukan secara bersama-sama pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu guru dan organisasi sekolah berpengaruh terhadap semangat kerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Bireuen sebesar 48,7%.

Daftar Pustaka (Reference)

- 1) Darodjat, T Achmad (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia. Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama
- 2) Irawan & Swastha (2007). *Manajemen Pemasaran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- 3) Ma'ruf H. (2005). *Pemasaran Ritel*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- 4) Muhammadiyah & Konadi W. (2023), Pengaruh pemberian Kompensasi, Motivasi dan Semangat kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(2): 55-62. ISSN 2964-9730 (Online)
- 5) Muntasir dan Konadi W. (2022). Analisis Kajian Kinerja Guru Berdasarkan Kedisiplinan, Fasilitas Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi kasus: Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Bireuen), *indomera*, Vol. 3, No.5 (Maret 2022).
- 6) Nitisemito, Alex (2010). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 7) Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- 8) Schermerharn, JR (2003). *Manajemen*, edisi kelima, Andi Yogyakarta.
- 9) Sedarmayanti A. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV MandarMaju.
- 10) Sopiah (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- 11) Subyantoro, Arief (2010). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan yang dimediasi oleh Motivasi Kerja, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11 (1), 11-19
- 12) Surya B, Kamaruddin K. (2023), Kontribusi Perak Kepemimpinan Kepala sekolah. Lingkungan sekolah dan Pelatihan guru terhadap Kinerja guru Penjaskes di SMP se-Kabupaten Bireuen, *peusangan – Almuslim Journal of Education Management*, 1(1) 1-11; ISSN 2988-1552; journal.umuslim.ac.id/index.php/psg
- 13) Wahjosumidjo (1999). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo. Persada