

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 4 KOTA PROBOLINGGO**

Windawati Su'udiyah
suudiyahwindawati@gmail.com
SMP Negeri 4 Kota Probolinggo

ABSTRACT

This study is rto determine the effect of the work environment and work commitments on the performance of teachers of SMP Negeri 4 Probolinggo. The respondents of this study were 35 public junior high school teachers in Probolinggo City. Using saturated sampling techniques because the number of respondents under 100. Analysis of the data used in this study are: multiple linear regression analysis, t test (partial) and F test (simultaneous) aims to determine and analyze the effect of the work environment and work commitment on the performance of teachers of SMP Negeri 4 Probolinggo. This type of research is explanatory research with a research approach using a quantitative approach supplemented by descriptive methods. The results showed that the work environment and work commitment had a positive and significant influence on the performance of teachers of SMP Negeri 4 Probolinggo.

Keywords: *work environment, work commitment, performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo. Responden penelitian ini adalah guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo yang berjumlah 35 orang. Menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dikarenakan jumlah responden di bawah 100. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: analisis regresi linier berganda, uji t (parsial) dan uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo. Jenis penelitian adalah penelitian *eksplanatory* dengan pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dilengkapi dengan metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo.

Kata kunci: lingkungan kerja, komitmen kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Tantangan dunia pendidikan saat ini adalah bagaimana ilmu yang diajarkan di sekolah bisa menjawab kebutuhan dunia industri. Untuk itu maka dibutuhkan peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) melalui program *link and match* antara pendidikan dan industri. Kebijakan *link and match* ini dilaksanakan untuk memastikan agar kompetensi yang dimiliki SDM Indonesia sudah sesuai dengan kebutuhan industri berbasis teknologi digital, seperti halnya industri 4.0. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta gelombang globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang sangat besar bagi masyarakat, salah satunya adalah kondisi kehidupan di Indonesia yang semakin kompetitif dan mengglobal.

Salah satu cita-cita nasional yang harus diperjuangkan oleh bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan berbangsa melalui pendidikan nasional. Masa depan bangsa Indonesia selain ditentukan oleh sumber daya alam (SDA), juga ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia.

Guru sebagai komponen manusiawi dalam dunia pendidikan, memiliki peran penting dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial dalam bidang pembangunan. Selain itu guru dengan segala fungsi dan perannya adalah faktor kunci keberhasilan proses belajar mengajar, karena akan menjadi panutan yang ditiru dan dicontoh sekaligus menjadi sumber belajar (Yufiarti 1999:83).

Kinerja guru memegang peranan penting dalam pendidikan karena maju mundurnya suatu pendidikan sangat bergantung pada naik turunnya kinerja guru. Melihat pentingnya peranan guru dalam pencapaian tujuan pendidikan maka perlu dilakukan peningkatan

pemeliharaan terhadap guru untuk meningkatkan kinerja guru. Peningkatan pemeliharaan terhadap guru dapat dilakukan dengan memperhatikan lingkungan kerja dan Komitmen kerja.

Kinerja guru yang baik akan menunjang proses pembelajaran yang baik pula sehingga pada akhirnya akan menghasilkan sumber daya manusia yang baik, dengan sendirinya berarti kualitas pendidikan meningkat pula. Guru yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menumbuhkan semangat dan motivasi belajar siswa yang lebih baik, yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. sehingga prestasi belajar siswa dapat diraih.

Mengacu pada penelitian Ismail (2018) yang berjudul 'Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Kartika XX-1 Makassar'. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasional terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian dari Prapti Ningsih (2017) yang berjudul 'Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Mamuju (studi kasus di SMAN Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu)' dengan hasil Komitmen (X1) dengan koefisien regresi 0,051 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara komitmen dan kinerja guru. Adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan Ismail (2018) dan Prapti Ningsih (2017) menunjukkan adanya *gap research* yang selanjutnya dijadikan dasar untuk dilakukan penelitian ini dengan mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru.

Berdasar uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu untuk mendiskripsikan tentang variabel-variabel lingkungan kerja dan komitmen kerja serta kinerja guru di SMP Negeri 4 Kota Probolinggo. Kemudian untuk meneliti dan menganalisis pengaruh

signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kota Probolinggo. Selanjutnya untuk meneliti dan menganalisis pengaruh signifikan komitmen kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kota Probolinggo. Dan terakhir untuk meneliti dan menganalisis pengaruh signifikan secara simultan lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kota Probolinggo.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Secara harfiah, kinerja berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata *performance* dimana salah satu artinya adalah *thing done* yang bisa diartikan sebagai hasil yang telah dikerjakan atau dicapai oleh seseorang. Dari arti kata tersebut, kinerja bisa diartikan sebagai output atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh seseorang dalam sesuai tugas dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu.

Adapun Pengertian kinerja (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2007:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian ini menggambarkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja, tanpa mempertimbangkan proses bekerja dalam pencapaian hasil kerja tersebut.

Simamora (2001:416) menyatakan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Pengertian ini menandakan bahwa penilaian kinerja difokuskan pada individu dalam rangka mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan, hal ini berarti bahwa penilaian kinerja dilakukan dalam konteks evaluasi, dimana hasil evaluasi ini digunakan sebagai masukan untuk melakukan perbaikan kinerja melalui serangkaian program kerja organisasi.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2000:231) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Bambang (1991:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja dianggap penting, karena para pimpinan perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan harus mampu mengubah lingkungan ini, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan prestasi pekerja. Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja, merupakan istilah lain dari komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai. Komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2008). Mowday (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

Komitmen kerja memiliki dua komponen penting, yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku terhadap suatu perkara. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan, sedangkan kehendak bergantung pada keadaan untuk bertingkah laku dalam kesediaan menampilkan usaha (Yusof, 2007). Komitmen kerja merupakan karakteristik personal yaitu dapat diandalkan dan dapat di percaya (Byron, 2010). Cohen dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi.

Berdasarkan serangkaian pengertian tentang komitmen kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sikap atau perilaku karyawan yang berkaitan dengan keinginan kuat seorang anggota organisasi/ karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi, serta mendukung dan menjalankan tujuan organisasi atau perusahaan secara penuh suka rela, serta komitmen kerja lebih dari sekedar kesetiaan, namun lebih kepada keintiman atau ikatan batin anggota terhadap organisasinya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori atau penelitian penjelasan. Penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang menjelaskan tentang hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian (variabel bebas dan variabel terikat) melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 2009). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang datanya berwujud pada bilangan (angka-angka) dan pembuktian hipotesis yang dilakukan menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 4 Kota Probolinggo yang terletak di Jalan Sunan Ampel No 253 Kota Probolinggo.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru SMP Negeri 4 Kota

Probolinggo yang berjumlah 35 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2012: 124), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk sampel dalam penelitian ini adalah semua guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo yang berjumlah 35 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *sensus sampling* karena populasi kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian ini diambil seluruh populasi berjumlah 35 orang dan selanjutnya disebut sebagai responden. Sementara metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan metode kuesioner, untuk mengumpulkan data digunakan metode penyebaran kuesioner untuk diisi oleh responden.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen penelitian menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas tiap butir dalam instrumen penelitian digunakan analisis item. Menurut Sugiyono (2000:106) bahwa, "Analisis item yaitu mengkorelasi skor tiap butir dengan skor total atau jumlah total skor tiap butir". Korelasi disini dihitung dengan persamaan Product Moment:

$$r_{xy} = \frac{(n \sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(\sum X^2 - (\sum X)^2)(\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$\sum XY$: Total hasil kali variabel X dan Y

$\sum X^2$: Total kuadrat variabel X
 $\sum Y^2$: Total kuadrat variabel Y

Selanjutnya hasil Pengujian dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian:

Jika probabilitas $< 0,05$ atau nilai r hitung $>$ rtabel maka butir pertanyaan valid.

Jika probabilitas $> 0,05$ atau nilai r hitung $<$ rtabel maka butir pertanyaan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur apakah suatu alat ukur sudah cukup akurat, stabil, dan konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Salah satu alat ukur dapat dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam waktu berbeda, namun tetap menunjukkan hasil yang relatif tetap. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan rumus Alpha (Arikunto, 1998:193) :

$$r^{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum r b^2}{\alpha^2 t} \right)$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum r_b^2$ = Jumlah varians butir

$\alpha^2 t$ = Varians total

Koefisien bervariasi dari 0 hingga 1 dan nilai 0,6 secara umum mengindikasikan reliabilitas konsistensi/kehandalan interval yang tidak memuaskan, sehingga dapat disimpulkan bahwa suatu instrumen dikatakan handal apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka item dinyatakan reliabel.

Analisis Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik daerah penelitian responden dan distribusi item masing-masing variabel. Data yang dikumpulkan, diolah dan ditabulasikan dalam tabel, kemudian dilanjutkan dengan

pembahasan data dalam angka dan persentase.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap sebuah variabel terikat. Sementara sejumlah variabel bebas lainnya yang diduga ada pertautannya dengan variabel terikat tersebut bersifat konstan atau tetap. Analisis ini juga berguna untuk mengetahui variabel bebas manakah yang paling berpengaruh di antara variabel lain. Analisis regresi digunakan menganalisis pengaruh, maka model yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda, yang dirumuskan sebagai berikut (Santoso, 2001). Model persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Komitmen kerja

ε = error

α = Intercept

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo dengan jumlah 35 orang. Selanjutnya dapat disajikan karakteristik responden menurut pendidikan, umur, jenis kelamin dan masa kerja. Berdasarkan tingkat pendidikan diketahui jumlah responden yang menyelesaikan pendidikan S1 sebanyak 77 % yaitu 27 orang, S2 sebanyak 23 % yaitu 8 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah jumlah guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo sudah berijazah Sarjana.

Diketahui bahwa responden yang diteliti menurut umur adalah sebesar 6 % antara umur 26 - 30 tahun, 17 % antara umur 31 - 40 tahun, 40 % antara umur 41 - 50 tahun, dan 40 % di atas umur 51 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru

SMP Negeri 4 Kota Probolinggo persentase tertinggi berada dalam rentang umur produktif sehingga masih mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Diketahui bahwa responden yang diteliti menurut jenis kelamin adalah sebesar 51 % laki-laki dan sebesar 49 % perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan jumlah guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo lebih banyak guru laki-laki daripada guru perempuan. Sehingga guru laki-laki lebih mampu menangani

siswa SMP yang mulai beranjak remaja memerlukan perhatian khusus terutama siswa putra.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi seperti dalam tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.034	1.327		0.779	0.441
	Lingkungan Kerja	1.573	0.154	0.608	10.230	,000
	Komitmen kerja	0.894	0.125	0.426	7.169	,000

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 1 yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,034 + 1,573 X_1 + 0,894 X_2$$

Di mana:

- Y = Kinerja Guru
- X₁ = Lingkungan Kerja
- X₂ = Komitmen kerja
- e = Variabel

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 1,034. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila lingkungan kerja (X₁), Komitmen kerja (X₂) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo (Y) adalah 1,034.
2. Angka 1,573 X₁ mempunyai arti bahwa apabila lingkungan kerja (X₁) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo sebesar 1,573 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu Komitmen kerja (X₂) adalah konstan.

3. Persamaan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X₁) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo, yaitu bahwa apabila lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja guru. Berarti apabila ada upaya peningkatan Komitmen kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru. Besarnya perubahan kinerja guru yang disebabkan oleh lingkungan kerja sebesar 1,573 satuan untuk setiap perubahan satu satuan Komitmen kerja yang bersifat positif.
4. Angka 0,894 X₂ mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan komitmen kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo sebesar 0,894 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu lingkungan kerja (X₁) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Komitmen kerja (X₂) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri 4

Kota Probolinggo (Y), yaitu bahwa apabila lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan kinerja guru. Berarti apabila ada upaya peningkatan pada lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja guru. Adapun besarnya perubahan kinerja guru yang disebabkan oleh peningkatan Komitmen kerja adalah 0,894 satuan untuk setiap perubahan satu satuan lingkungan kerja yang bersifat positif.

Langkah pertama yang dilakukan dengan melakukan uji parsial atau uji t. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa lingkungan

kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo dan Komitmen kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai t hitung dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai t hitung mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil analisis uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.034	1.327		0.779	0.441
	Lingkungan Kerja	1.573	0.154	0.608	10.230	,000
	Komitmen kerja	0.894	0.125	0.426	7.169	,000

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel 2 diatas yang didasarkan pada hasil analisis uji t pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel lingkungan kerja (X1) dan Komitmen kerja (X2) sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk lingkungan kerja (X1) sebesar 10,230 dimana lebih besar dari t tabel yaitu > 1,69 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo.
2. Nilai t hitung untuk Komitmen kerja (X2) sebesar 7,169 dimana lebih besar dari t tabel yaitu > 1,69 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

Komitmen kerja (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo.

3. Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja dan Komitmen kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji simultan atau uji F. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa lingkungan kerja dan Komitmen kerja mempunyai pengaruh simultan

terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai F hitung dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai F hitung mempunyai nilai

signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil analisis uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1540.660	2	770.330	346.089	.000 ^b
	Residual	71.226	32	2.226		
	Total	1611.886	34			

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan table 3 diatas yang didasarkan pada hasil analisis uji F pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 346,089 dimana lebih besar dari F tabel yaitu >3,28 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05.

Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja dan Komitmen kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Pembahasan

Kinerja guru merupakan keberhasilan dalam melaksanakan kegiatan pelayanan Pendidikan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu sekolah. Tugas utama Guru di sekolah memberikan pelayanan dengan wujud bekerja secara sukarela dan semata-mata demi panggilan hati nurani. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. LAN dalam Rusman (2013:50) mengemukakan "kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja guru yang tinggi akan menghasilkan peserta didik (SDM) yang cerdas/berilmu dan berkualitas serta berkepribadian baik Pada dasarnya guru memiliki potensi untuk berkreasi dan meningkatkan kinerja,

namun banyak faktor yang menghambat mereka dalam mengembangkan berbagai potensinya secara optimal.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya diketahui bahwa lingkungan kerja (X1) dan Komitmen kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik lingkungan kerja dan komitmen kerja yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja (X1) dan Komitmen kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo (Y), yang dibuktikan dengan nilai Fhitung dengan nilai signifikansi uji t ditemukan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo (Y). Demikian pula Komitmen kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0,05. Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik lingkungan kerja dan Komitmen kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru SMP

Negeri 4 Kota Probolinggo, terbukti dan diterima.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 95,6%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 95,6% kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan Komitmen kerja. Sedangkan 4,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SIMPULAN

Kondisi variabel lingkungan kerja dan komitmen kerja serta kinerja guru SMP Negeri 4 Kota Probolinggo semua dalam kategori cukup baik. Variabel lingkungan kerja mempunyai kontribusi positif secara parsial terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja guru di SMP Negeri 4 Kota Probolinggo. Dengan nilai t hitung untuk lingkungan kerja (X1) sebesar 10,230 dimana lebih besar dari t tabel yaitu > 1,69 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05.

Variabel komitmen kerja mempunyai kontribusi positif secara parsial terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja guru di SMP Negeri 4 Kota Probolinggo. Dengan nilai t hitung untuk Komitmen kerja (X2) sebesar 7,169 dimana lebih besar dari t tabel yaitu > 1,69 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05.

Variabel lingkungan kerja dan Komitmen kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan atas peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 4 Kota Probolinggo. Dengan nilai nilai F hitung adalah sebesar 346,089 dimana lebih besar dari F tabel yaitu >3,28 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05.

Berdasarkan pada hasil analisis data di atas para guru harus meningkatkan lingkungan kerja untuk menunjang kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Sekolah harus selalu berupaya untuk meningkatkan lingkungan kerja

yang ada agar menjadi lebih memberikan kenyamanan sehingga pegawai (guru) dapat mengaktualisasikan segenap kemampuannya secara optimal. Secara keseluruhan komitmen (guru) sudah cukup memuaskan, namun hal ini harus selalu tetap dijaga bahkan kalau bisa ditingkatkan agar kinerja guru turut meningkat pula.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Donni Priansa. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Riduwan. 2013. *Metode dan teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Saydam, Gauzali. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambata.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Sondang, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulbert. 1999. *Metode dan Metodologi Penelitian*. Bandung: PT. Bina Budhaya.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:STIE YKPN.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Widoyoko, S. Eko Putro. 2015. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yufiarti. 1999. *Modul Pengembangan Muatan Lokal*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.

Tersedia Online:

Bayu Kurniawan. 2017. Kepuasan Kerja Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Pati. Pascasarjana (S2) STIE Dharmaputra Semarang. *Seminar Nasional dan Call for Paper 2017 Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Publikasi Jurnal Ilmiah dalam Menyikapi Permenristekdikti RI No.20 Tahun 2017*. (Diakses 6 April 2019)

Curtis, Susan, and Dennis Wright, 2001, Retaining Employees - The Fast Track to Commitment, *Management Research News, Volume 24*. Diakses 6 April 2019

Durkin, Mark, 1999, Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers, *International Journal of Bank Marketing, Vol 17, 3: 124-134*. Diakses 6 April 2019

Eliyanto (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Institute Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen. Diterbitkan dalam *Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018 P-ISSN: 2527-4287 - E-ISSN: 2527-6794* (diakses 6 April 2019).

Ismail. 2018. Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMK Kartika XX-1 Makassar. Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar. Diterbitkan dalam *Jurnal Organisasi dan Manajemen Issue 1 (Agustus, 2018)* <https://doi.org/10.31227/osf.io/qt8w7>. Diakses 22 Agustus 2019

Kusumaputri, Erika Setyanti. 2015. Komitmen pada Perubahan organisasi. <https://books.google.co.id/books/about>

[/Komitmen_pada_Perubahan_Organisasi.html?id=NDjCCwAAQBAJ&redir_esc=y](#) (diakses 22 Agustus 2019)

Prapti Ningsih. 2017. Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Kabupaten Mamuju (studi kasus di SMAN Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako. Diterbitkan dalam *e Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 7, Juli 2017 ISSN: 2302-2019* . Diakses 22 Agustus 2019.

S.G.A. Smeenk, R.N. Eisinga, J.C. Teelken and J.A.C.M. Doorewaard, 2006, The effects of HRM practices and antecedents on organizational commitment among university employees, *International Journal. of Human Resource Management 17*. Diakses 6 April 2019

http://etheses.uin-malang.ac.id/1815/6/09410157_Bab_2.pdf (diakses 16 Mei 2019).

https://id.wikipedia.org/wiki/Komitmen_organisasi (diakses 16 Mei 2019).

<http://adaddanuartablogspot.com/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html> (diakses 12 April 2019).

<https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-jenis-manfaat-lingkungan-kerja.html> (diakses 16 Mei 2019).