

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, LOYALITAS KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU SMK PENERBANGAN DHARMA WIRAWAN DI SEDATI SIDOARJO

SKRIPSI

ANNISA MITIA WARDHANI (15210607)

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

SURABAYA

2019

RESUME

Abstrak

Kinerja suatu organisasi sangat tergantung dengan kinerja dari anggota organisasi tersebut, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu antara lain lingkungan kerja, loyalitas, dan pelatihan kerja. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo” dengan sampel sebanyak 51 responden secara total sampling. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja. Dengan menggunakan metode Analisis Regresi Berganda, setelah melalui pengujian Statistika maka diperoleh persamaan regresi berganda yaitu $Y = 0,533 + 0,467 X_1 + 0,214 X_2 + 0,327 X_3$. Dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,924 atau 92,4 %. Diperoleh kesimpulan sebagai berikut 1)

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo. 2) Loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo. 3) Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo. 4) Lingkungan kerja, loyalitas kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo. 5) Lingkungan kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo.

I. Latar Belakang Masalah

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan, baik dalam jalur sekolah maupun luar sekolah guru memegang posisi yang paling strategis. Kebijakan-kebijakan di bidang pendidikan harus ditopang oleh pelaku pendidikan yang

berada dilapis paling depan yaitu guru melalui interaksinya dengan peserta didik. Keberhasilan pendidikan sesungguhnya akan terjadi bila ada interaksi antara pendidik dengan peserta didik. Dalam kondisi inilah guru yang memegang peranan strategis. Semua kebijakan pendidikan bagaimanapun bagusnya tidak akan memberi hasil optimal, sepanjang guru belum atau tidak mendapatkan kesempatan untuk mewujudkan otonomi pedagogisnya, yaitu kemandirian guru dalam memerankan fungsinya secara proporsional dan profesional. Kemandirian guru akan tercermin dalam perwujudan kinerja guru sebagai pribadi, sebagai warga masyarakat, sebagai pegawai dan sebagai pemangku jabatan profesional guru.

Nurhadi (2013 : 87) menyatakan bahwa kualitas kehidupan bangsa sangat ditentukan oleh faktor pendidikan. Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kualitas, kemajuan, dan perkembangan suatu negara pada umumnya dan generasi muda pada khususnya. Tugas guru memang berat tetapi juga mulia, karena guru memiliki dua fungsi yaitu sebagai pengajar sekaligus juga sebagai pendidik. Sehingga tugasnya tidak hanya memberikan dan mentransfer ilmu yang dimilikinya kepada anak didiknya tetapi juga membina peserta didik untuk memiliki dan mengembangkan sikap serta kepribadian yang positif dan dapat dipertanggungjawabkan di lingkungan masyarakat. Di sini diperlukan adanya interaksi antara guru dan peserta didik, baik dikelas maupun di luar kelas. Dalam interaksi itu diperlukan adanya keteladanan secara nyata dari guru, sehingga tidak tertutup kemungkinan guru dapat mempengaruhi keputusan peserta didik dalam hal pemilihan jurusan atau program keahlian, pengembangan karir, peningkatan prestasi belajar, pengembangan kepribadian dan memberikan kepuasan didalam mengikuti proses belajar mengajar dalam kelas.

Keberhasilan guru dalam menjalankan profesinya untuk meningkatkan kepercayaan yang diberikan pimpinan sekolah, maupun penghargaan berupa pencapaian angka kredit, kenaikan pangkat bagi guru yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kinerja tersebut tidak akan mencapai hasil yang maksimal apabila tidak ada loyalitas kerja. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya, karenanya pengertian loyalitas karyawan bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan juga tidak terlepas dari faktor lingkungan kerja. Meskipun faktor tersebut sangat penting tetapi masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan hal tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2014 : 183). Dari sinilah dapat dikatakan bahwa lingkungan unit kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga setiap organisasi atau unit kerja yang ada harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja dapat diusahakan sedemikian rupa sehingga nantinya mempunyai pengaruh yang positif bagi organisasi itu sendiri. Lingkungan dimana seseorang melakukan segala aktivitasnya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitasnya.

Sesungguhnya produktivitas dan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor antara lain kondisi fisik dan mental, tingkat pendidikan, motivasi kerja, keamanan dan keselamatan di dalam bekerja, jaminan sosial dan kesejahteraan, kemajuan teknologi dan yang tak kalah

pentingnya adalah peran dan kebijakan-kebijakan pimpinan (Rahardja, 2015). Kinerja tenaga kerja dalam hal ini guru adalah salah satu ukuran organisasi (sekolah) dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja para guru dalam mentransfer ilmu pengetahuan hanya mungkin dilakukan oleh manusia (Siagian, 2012: 2).

Penciptaan sumber loyalitas berupa gaji dan insentif sebagaimana pada dunia pendidikan tentunya agak sulit diterapkan pada institusi sekolah negeri semacam SMK Penerbangan Sidoarjo. Oleh karena itu strategi untuk meningkatkan gairah kerja harus lebih diarahkan pada aspek-aspek non finansial, misalnya penghargaan, rasa idealisme, pengakuan, pelatihan, fasilitas sarana dan prasarana pendidikan dan penciptaan lingkungan kerja pendidikan yang kondusif. Kualitas sekolah ditentukan oleh kualitas gurunya, *Great School = Great Teacher*. Kata kunci kemajuan pendidikan adalah kualitas gurunya karena guru terbaik akan melahirkan anak-anak yang hebat dan dahsyat.

Masalah utama pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas guru di semua jenjang pendidikan. Ini adalah akar penyebab kesulitan peningkatan pendidikan, Pelatihan guru terbaik merupakan solusi dari meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Guru SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo”.

II. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, permasalahan yang ada di SMK Penerbangan Dharma Wirawan Sidoarjo sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Penerbangan Dharma Wirawan Sedati Sidoarjo ?

2. Apakah loyalitas kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Penerbangan Dharma Wirawan Sedati Sidoarjo ?
3. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Penerbangan Dharma Wirawan Sedati Sidoarjo ?
4. Apakah lingkungan kerja, loyalitas dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Penerbangan Dharma Wirawan Sedati Sidoarjo ?

Manakah diantara lingkungan kerja, loyalitas kerja atau pelatihan yang secara dominan berpengaruh terhadap kinerja Guru SMK Penerbangan Dharma Wirawan Sedati Sidoarjo ?

III. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013 : 7) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian remunerasi pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Cherrington (2012 : 17) membagi fungsi manajemen sumber daya manusia pada organisasi menjadi 7. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan oleh Cherrington adalah sebagai berikut :

- 1) Staffing / Employment
- 2) Performance Evaluation
- 3) Compensation
- 4) Training and Development
- 5) Employee Relation
- 6) Safety and Health

7) Personel Research

2. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013 : 21) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2013:46) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Cahaya/penerangan
- 2) Suhu ruangan
- 3) Hubungan kerja dalam perusahaan

3. Loyalitas Kerja

Menurut Nitisemito(2014 : 97) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus.

Aspek-aspek Loyalitas Kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Nitisemito (2014 : 78) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan, yaitu:

- a) Taat pada peraturan
- b) Tanggung jawab
- c) Kemauan untuk kerja sama
- d) Rasa memiliki

- e) Hubungan antar pribadi karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi
- f) Suka terhadap pekerjaan

Berdasarkan hasil penelitian Hermawan dan Riana (2013 : 34) menjelaskan bahwa ada empat faktor yang menentukan loyalitas karyawan diantaranya sebagai berikut :

- 1) Faktor kompensasi
- 2) Faktor tanggung jawab
- 3) Faktor disiplin
- 4) Faktor partisipasi

4. Pelatihan

pelatihan adalah suatu pengalaman pembelajaran didalam mencari perubahan permanen secara relatif pada suatu individu yang akan memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya itu.

Tujuan pelatihan adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para karyawan. Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan perusahaan.

Indikator-indikator pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh organisasi/ perusahaan yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2012 : 221), antara lain yaitu:

- 1) Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru,

- 2) Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas,
- 3) Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.

5. Kinerja

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, menurut Mangkunegara (2013 : 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2013 : 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013 : 67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

Manfaat penilaian kinerja menurut Umam (2012 : 101), mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- 1) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- 2) Perbaikan kinerja
- 3) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 4) pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
- 5) Untuk kepentingan penelitian pegawai
- 6) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Mangkunegara (2013 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas
- 2) Pelaksanaan tugas
- 3) Tanggung jawab

IV. Hipotesa

Menurut pendapat Sugiyono (2015 : 114), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data maka hipotesis yang dapat diuji dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo.
2. Loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo.

4. Lingkungan kerja, loyalitas kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo.

Lingkungan kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo.

V. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sujarweni (2018 : 15) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

Sedangkan jenis penelitian ini berdasarkan cara pengolahannya termasuk dalam penelitian pengaruh. Menurut Sujarweni (2018 : 20) penelitian pengaruh adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Pengolahan datanya dengan menggunakan uji regresi linier.

Karena jumlah populasi menurut peneliti sedikit yaitu 51 responden, maka peneliti menggunakan metode sensus / *total sampling*, yaitu menggunakan semua populasi sebagai sampel penelitian sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 responden.

Variabel independen, variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini ada 3 variabel, yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja (X_1)
- 2) Loyalitas Kerja (X_2)
- 3) Pelatihan Kerja (X_3)
- 4) Kinerja Guru (Y)

Proses pengumpulan data terhadap suatu penelitian yang penulis lakukan, maka harus memiliki cara atau teknik untuk mendapatkan data atau informasi yang baik dan struktur serta akurat dari setiap apa yang diteliti, sehingga kebenaran informasi dan yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama dan tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2015:16). Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Guru SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo.

VI. Analisa data dan pembahasan

Dari 51 responden dapat diketahui bahwa jumlah laki -laki sebanyak 38 responden atau 74,51 % dan perempuan sebanyak 13 responden atau 25,49 %, hal ini menunjukkan dalam sampel ini jumlah laki – laki lebih banyak dari perempuan. Usia terbanyak guru adalah tingkat usia 21 – 25 tahun sebanyak 2 responden atau 3,92 %, tingkat usia 26 – 30 tahun sebanyak 7 responden atau 13,72 %, tingkat usia 31 - 35 tahun sebanyak 2 responden

atau 3,92 %, tingkat usia 36 – 40 tahun sebanyak 40 responden atau 78,44 % dan tingkat usia di atas 40 tahun sebanyak 0 responden atau 0 %. Jadi usia terbanyak adalah tingkat usia 36 – 40 tahun yaitu 40 responden atau 78,44 %, sedangkan yang paling sedikit adalah tingkat usia di atas 40 tahun yaitu 0 responden atau 0 %. Ini menunjukkan bahwa banyak guru yang sudah merasa nyaman dengan apa yang didapat selama bekerja di SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo. Yang terbanyak adalah S1 yaitu 30 responden atau 58,82 %, kemudian S2 yaitu 21 Responden atau 41,18 %, sedangkan yang paling sedikit adalah SLTA dan Diploma yaitu 0 responden. Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam penerimaan guru baru dalam suatu instansi pendidikan. Masa kerja yang paling banyak adalah 0 – 5 tahun yaitu 20 responden atau 39,21 % sedangkan yang paling sedikit adalah 11 – 15 tahun yaitu 6 responden atau 11,77 %. Semakin lama orang bekerja maka diharapkan semakin berpengalaman orang tersebut dalam bekerja.

Berdasarkan taburan jawaban responden yang ada menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab setuju pada setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner. Yang artinya bahwa responden memberikan respon yang positif terhadap keseluruhan item pada masing-masing variabel yang diteliti. Selanjutnya item pertanyaan atau pernyataan dikatakan valid karena nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0,3.

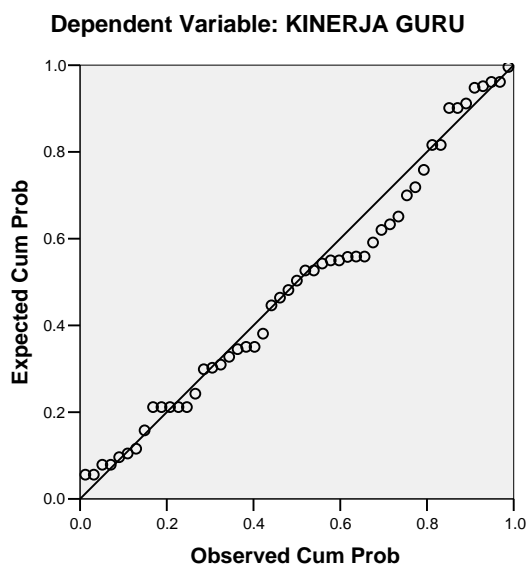
Tabel 4.18
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,964	Reliabel
Loyalitas Kerja	0,970	Reliabel
Pelatihan	0,956	Reliabel
Kinerja Guru	0,950	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil olahan dari SPSS di tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach* masing – masing variabel lebih besar dari 0,60 dan data hasil kuisioner telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

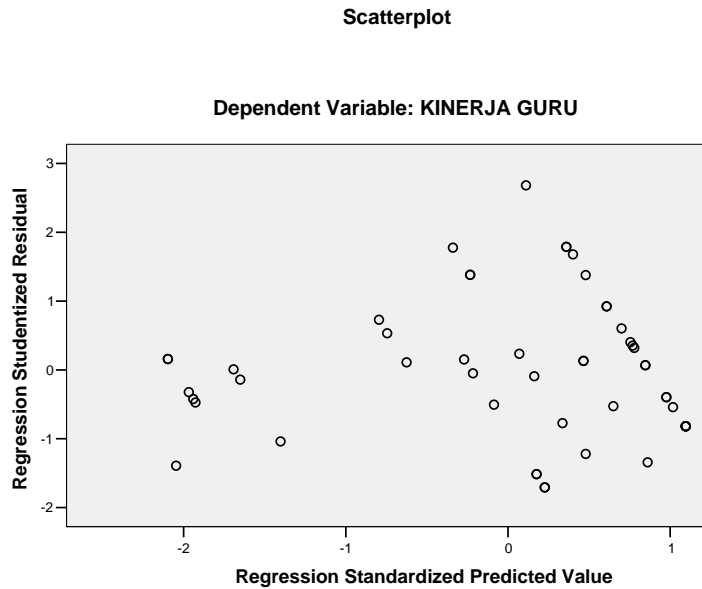


Gambar 4.1 Uji Normalitas

Sumber : *Output SPSS*

Menurut Sujianto (2017 ; 88) untuk mendeteksi adanya normalitas, dengan melihat grafik normal *P-P Plot of regression*, dengan penyebaran

pada data (titik) pada sumbu diagonal miring kekanan dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan hasil olahan *SPSS* pada gambar 4.2 maka dapat dijelaskan sebagaiberikut bahwa pada gambar *Scatterplot* data hasil kuisisioner menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas, dikarenakan :

- a) Penyebaran titik - titik data tidak berpola tertentu, miasalnya mirip gambar lonceng.
- b) Titik - titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol.
- c) Titik - titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja pada sumbu horisontal angka nol, Sugiyono (2017 : 79).

Tabel 4.19
Uji Multikolinearitas & Variabel Dominan

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	LINGKUNGAN KERJA	,932	,630	,217	,212	4,727
	LOYALITAS KERJA	,885	,342	,097	,210	4,770
	PELATIHAN	,929	,410	,120	,138	7,230

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : *Output SPSS*

Dari tabel 4.19 diketahui bahwa semua variabel mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian terbebas dari multikolinearitas.

Regresi Linier Berganda

Untuk mendapatkan suatu persamaan regresi linier berganda, maka dilakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.21
Regresi Berganda dan Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,533	,387		1,378	,175
	LINGKUNGAN KERJA	,467	,084	,472	5,556	,000
	LOYALITAS KERJA	,214	,086	,213	2,495	,016
	PELATIHAN	,327	,106	,323	3,078	,003

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : *Output SPSS*

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = 0,533 + 0,467 X_1 + 0,214 X_2 + 0,327 X_3$$

dari persamaan tersebut diatas dapat diketahui :

Koefisien konstanta (a) sebesar 0,533 memberi arti jika Lingkungan Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Pelatihan (X_3) semuanya mempunyai nilai 0 satuan maka Kinerja Guru (Y) sebesar 0,533 satuan.

Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,467 menunjukkan hubungan yang positif, jika Lingkungan Kerja (X_1) dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Guru (Y) akan naik sebesar 0,467 satuan dengan asumsi nilai variabel Loyalitas Kerja (X_2) dan Pelatihan (X_3) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika Lingkungan Kerja (X_1) diturunkan 1 satuan maka Kinerja Guru (Y) akan turun sebesar 0,467 satuan dengan asumsi nilai variabel Loyalitas Kerja (X_2) dan Pelatihan (X_3) adalah tetap.

Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,214 menunjukkan hubungan yang positif jika Loyalitas Kerja (X_2) dinaikkan 1 satuan maka Kinerja Guru (Y) akan naik sebesar 0,214 satuan dengan asumsi nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_3) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika Loyalitas Kerja (X_2) diturunkan 1 satuan maka kinerja pegawai Kinerja Guru (Y) akan turun sebesar 0,214 satuan dengan asumsi nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Pelatihan (X_3) adalah tetap.

Koefisien regresi (b_3) sebesar 0,327 menunjukkan hubungan yang positif jika Pelatihan (X_3) dinaikkan 1 satuan maka kinerja pegawai Kinerja Guru (Y) akan naik sebesar 0,327 satuan dengan asumsi nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Loyalitas Kerja (X_2) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika Pelatihan (X_3) diturunkan 1 satuan maka kinerja pegawai Kinerja Guru (Y) akan turun sebesar 0,327 satuan dengan asumsi nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan variabel Pelatihan (X_3) adalah tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,963 ^a	,928	,924	,78492	1,972

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, LOYALITAS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,924 atau 92,4 %. Hal ini menunjukkan kontribusi (sumbangsih) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Pelatihan (X_3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 92,4 %. Sedangkan sisanya $100\% - 92,4\% = 7,6\%$ merupakan kontribusi pengaruh variabel - variabel lain yang tidak ikut dalam peneliitian ini misalnya gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja.

Variabel Dominan

Variabel dominan adalah variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Pada kolom *correlation (partial)* tabel 4.19 nilai variabel Lingkungan Kerja (X_1) yaitu 0,630, variabel Loyalitas Kerja (X_2) yaitu 0,342 dan variabel Pelatihan (X_3) yaitu 0,410. Sehingga variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel lingkungan kerja, karena nilainya paling besar.

Uji Hipotesis

Dalam tujuan penelitian disebutkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Loyalitas Kerja

(X₂) dan Pelatihan Kerja (X₃) secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Guru (Y) SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo.

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) berfungsi untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan Kerja (X₁), Loyalitas Kerja (X₂) dan Pelatihan (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil dari pengolahan data diperoleh ANOVA (*Analysis of Varians*) pada tabel 4.22 yaitu :

Tabel 4.22
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374,965	3	124,988	202,870	,000 ^a
	Residual	28,957	47	,616		
	Total	403,922	50			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, LOYALITAS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber : *Output SPSS*

Hipotesis yang dipergunakan adalah:

H₀ : b₁ = b₂ = b₃ = 0 (Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan Pelatihan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru).

H₁ : b₁ = b₂ = b₃ ≠ 0 (Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru).

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5%

Dari tabel 4.2 mempunyai nilai Sig sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 5% maka kesimpulannya adalah tolak H₀ dan menerima H₁

artinya Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial atau Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1), Loyalitas Kerja (X_2) dan Pelatihan (X_3) secara individu (parsial) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

Hipotesis yang dipergunakan adalah :

$H_0 : b_i = 0$ (Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru).

$H_1 : b_i \neq 0$ (Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru).

Dalam penelitian ini menggunakan nilai tingkat kepercayaan α sebesar 5%.

Hipotesis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

$H_0 : b_i = 0$ (Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru).

$H_1 : b_i \neq 0$ (Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru). Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5 % sehingga keputusannya tolak H_0 dan terima H_1 artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

$H_0 : b_i = 0$ (Loyalitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru).

$H_1 : b_i \neq 0$ (Loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru). Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa loyalitas kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,016 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5 %

sehingga keputusannya tolak H_0 dan terima H_1 artinya loyalitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

$H_0 : b_i = 0$ (Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru).

$H_1 : b_i \neq 0$ (Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru). Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat bahwa pelatihan mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,003 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 5 % sehingga keputusannya tolak H_0 dan terima H_1 artinya pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

VII. Saran

Bagi pemilik SMK Penerbangan Dharma Wirawan di Sedati Sidoarjo, hendaknya selalu meningkatkan kualitas serta kuantitas lingkungan kerja misal melengkapi sarana prasarana, menjalin hubungan komunikasi yang baik antara pemilik sekolah, guru, staf, murid, dan wali murid, agar kinerja guru semakin meningkat. Para guru hendaknya selalu meningkatkan loyalitas kerja, disiplin kerja, agar tujuan organisasi / sekolah mudah tercapai. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelatihan agar semua guru mampu meningkatkan kinerjanya.

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang sejenis dengan penelitian ini hendaknya merubah / menambah variabel penelitian ini agar hasil penelitiannya lebih bervariasi, misalnya variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cherrington, David J, 2012. *The Management of Human Resources* (4th. Edition).New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Hermawan dan Gede Riana, 2013, *Analisis Faktor-faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada PT. Inti Buana Permai Denpasar Bali*, Artikel Ilmiah.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Nitisemito. Alex S. , 2014, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry., & Wright, Patrick M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. (Edisi 6, Jilid 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Nurhadi, 2013, *Pembelajaran Kontekstual (Contextual Teaching and Learning) dan Penerapan dalam KBK*, UM Press, Malang.
- Rahardjo, Pudji. 2012. *Panduan Budidaya dan Pengolahan Kopi Arabika dan. Robusta*. Penebar Swadaya: Jakarta
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika. Aditama.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Siregar. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: KENCANA.
- Sugiyono, 2015, *Statistik Nonparametris, Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2018, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi : Pendekatan Kuantitatif*, Yogyakarta : Pustaka Baru.
- Umam. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia