



**KONTRIBUSI LINGKUNGAN KERJA DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP SEMANGAT KERJA
GURU PADA SMK MUHAMMADIYAH 4
GLENMORE, BANYUWANGI**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1) dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

Susanti
NIM : 13.10411.132

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
JUNI, 2017**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap semangat kerja guru. Objek penelitian ini adalah SMK Muhammadiyah 4 Glenmore, Banyuwangi yang memiliki anggota populasi 40 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi sedangkan alat analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim dengan arah positif serta $T_{hitung} > T_{tabel}$ (1,6871) dan hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (4,911 dan sig 0,000) dan kerjasama tim (3,142 dan sig 0,003) berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore secara parsial. Dan hasil penelitian diperoleh nilai $F_{hitung} 37,406 > F_{tabel} 2.8588$ dan sig 0,000 hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore secara simultan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, kerjasama tim dan semangat kerja guru

ABSTRACT

This study is aim to determine the effect of work environment and Teamwork to the morale of teachers. The object of this study was SMK Muhammadiyah 4 Glenmore-Banyuwangi which has a member population of 40 teachers. The sampling technique is using standard sample or census. The technique of collecting data using observation, questionnaires, interviews, and documentations while analysis tools using multiple linear regressions. Based on the research results obtained coefficient value work environment and teamwork with the positive direction $T_{arithmetic} > T_{table}$ (1,6871) and this suggests that work environment (sig 4,911 and 0,000), and teamwork (sig 3,142 and 0,003) this significant has positive effect on the morale of teachers of SMK Muhammadiyah 4 Glenmore-Banyuwangi partially. And research results obtained $F_{count} 37,406 > F_{table} 2.8588$ and sig 0,000 this shows that work environment and teamwork has significant effect on morale of teachers of SMK Muhammadiyah 4 Glenmore-Banyuwangi silmutaneously.

Keywords: *work environment, Teamwork, and morale of teachers*

1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi peran sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting demi keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam rangka mencapai tujuan setiap perusahaan atau organisasi harus lebih mengembangkan sumber daya manusia (SDM). Organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar yang terdiri atas dua orang atau lebih dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai suatu tujuan bersama (Robbins, 2008). Namun, dalam perjalanannya organisasi sering menghadapi kendala, seperti semangat kerja dari para pegawai yang menurun. Hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai maupun kinerja organisasi secara keseluruhan, salah satu bentuk organisasi yang formal yaitu, di bidang Pendidikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito, 2012). Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, maka pegawai akan merasa malas untuk bekerja. Untuk meningkatkan kinerja maka perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

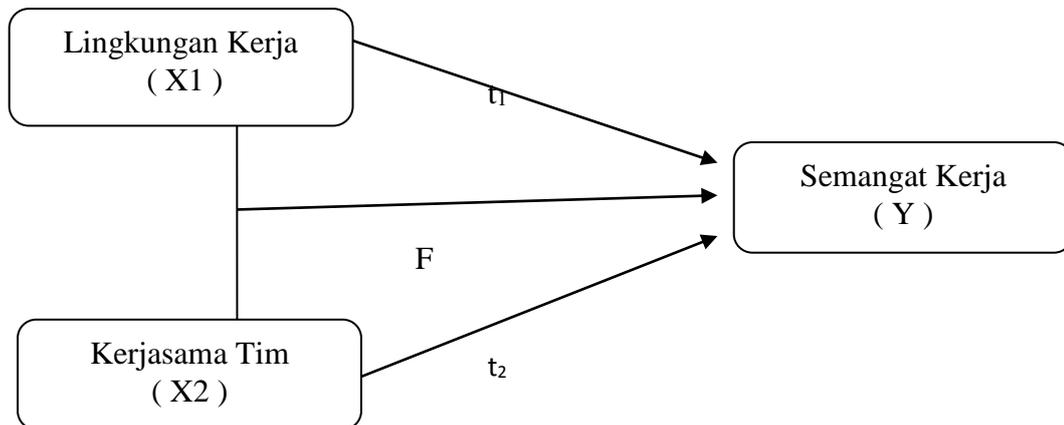
Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Jika itu semua dapat terjalin dengan baik semangat bekerja karyawan juga meningkat. Begitu juga dengan lingkungan bekerja di instansi sekolah, semakin baik lingkungan kerja di instansi sekolah maka akan meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan baik juga diperlukan kerjasama tim yang baik guna mencapai tujuan suatu organisasi. Dengan adanya kerjasama

dalam sebuah organisasi akan menciptakan rasa kebersamaan dan kekompakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan organisasi tidak dapat terwujud tanpa peran aktif dari karyawan dan tim yang solid. Oleh karena itu kerjasama yang baik akan terwujud apabila dalam sebuah tim dapat mengakui dan mengatasi perbedaan – perbedaan yang terjadi, menyatukan visi dan misi serta meningkatkan komunikasi antar karyawan dalam satu tim.

Pada dasarnya tujuan semua organisasi adalah meningkatkan kinerja karyawan untuk tercapainya tujuan organisasi, mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain dan juga menjadi sesuatu yang penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk bisa memanfaatkan sumber-sumber ekonomi secara efektif dan efisien, maka diperlukan kerjasama tim yang baik. Menurut Sopiah (2008) “ popularitas tim dewasa dapat ditunjukkan melalui kinerja tim yang lebih unggul dari pada kinerja individu bila tugas menuntut ketrampilan ganda”. Dengan adanya kerjasama antar karyawan akan menjadikan sebuah hal penting, bila kerjasama karyawan baik atau solid dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi maka akan memuaskan kepuasan kerja karyawan.

Menurut (Hasley, 2010) mengemukakan bahwa semangat kerja atau moral kerja adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Ayu Dwi Wahyuni (2016) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada UD.Perdana Lumajang. Semangat kerja mempunyai kaitan yang sangat erat dengan kedisiplinan khususnya pada tingkat ketidakhadiran Guru di SMK Muhammadiyah 4 Glenmore – Banyuwangi.

Kerangka Konseptual



Keterangan : t_1 = pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

t_2 = pengaruh kerjasama tim terhadap semangat kerja

F = pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap semangat kerja

(sumber: Jurnal dan skripsi yang dikembangkan untuk penelitian)

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah meletakkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel tersebut. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris meliputi:

1) Lingkungan Kerja

Menurut Wursanto (2003) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Nitisemito (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2) Kerjasama Tim

Sopiah (2008:31) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi.:

3) Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku guru yang ada di SMK Muhammadiyah 4 Glenmore untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik serta antusias dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Jika semangat guru rendah, kemungkinan tugas-tugas yang diberikan tidak dapat terselesaikan dengan baik dan cenderung bermalasan. Sebaliknya, apabila semangat guru tinggi maka dengan antusias dan penuh komitmen tugas-tugas yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2005: 80), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Muhammadiyah 4 Glenmore. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan sebanyak 40 guru. Dikarenakan jumlah guru pada SMK Muhammadiyah 4 Glenmore berjumlah 40 orang, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (*sensus*).

4. Teknik Analisis Data

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya, dengan menggunakan alat analisis statistik. Pengolahan data analisis kuantitatif melalui beberapa tahap.

5. Uji Instrumen Data

5.1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasi tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus, (Prayitno, 2010 : 70)

5.2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban yang diperoleh dari pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009).

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan hasil yang sama (Sugiyono, 2011). Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama.

6. Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi merupakan alat analisis yang termasuk statistik parametrik. Parametrik analisis regresi membutuhkan asumsi yang perlu dilakukannya analisis. Analisis ini dinamakan dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari :

uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Keseluruhan uji asumsi klasik diproses dengan menggunakan program SPSS v.23.0 *for windows*.

1) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi apabila terjadi hubungan korelasi yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel-variabel bebas sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel bebas itu secara individu terhadap variabel terikat. Model regresi yang baik adalah bebas dari gejala multikolinearitas, yaitu tidak terjadi korelasi yang kuat diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*-nya. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance*-nya lebih dari 0,1 maka model *regresi* bebas dari *multikolonieritas* Ghozali (2009).

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas berarti adanya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada metode regresi atau variasi disekitar garis regresi seharusnya konstan untuk setiap nilai X. Jika variasi dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut Heteroskedastisitas. Jika nilai signifikan hitung lebih besar dari $\text{Alpha} = 5\%$, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Tetapi jika nilai signifikan hitung kurang dari $\text{Alpha} = 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi heteroskedastisitas.

3) Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi. Menurut Ghozali (2013), model regresi yang baik harus memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

7. Analisis Reresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan secara linier antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan Ghazali (2013).

Tabel 4.5.3 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients B	T	T tabel	Sig.	α	Keterangan
(Constant)	-,284	-,125	-	0,901	-	-
Lingkungan kerja (X1)	0,567	4,911	1,687	0,000		
Kerjasama tim (X2)	0,420	3,142	1,687	0,003	< 0,05	-
<i>Adjusted R Square = 0,651. F Hitung = 37,406</i>						
Sig. F = 0,000						

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.5.2 yaitu hasil analisis regresi linier berganda, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah :

$$Y = -,284 + 0,567X_1 + 0,420X_2$$

Keterangan :

Y : Semangat Kerja

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Kerjasama Tim

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta -,284 menunjukkan bahwa semangat kerja pada saat lingkungan kerja dan kerjasama tim sama dengan nol.
2. $b_1X_1 = 0,567$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan persentase sebesar satu satuan variabel, Lingkungan Kerja akan memberikan pengaruh terhadap Semangat Kerja Guru dengan koefisien sebesar 0,567 yang bersifat positif. Artinya jika Lingkungan Kerja mengalami kenaikan, maka akan meningkatkan Semangat Kerja Guru secara positif.

3. $b_2X_2 = 0,420$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan persentase sebesar satu satuan variabel, Kerjasama Tim akan memberikan pengaruh terhadap Semangat kerja Guru dengan koefisien sebesar 0,420 yang bersifat positif. Artinya jika Kerjasama Tim mengalami kenaikan, maka akan meningkatkan Semangat Kerja Guru secara positif.

8. Pengujian Hipotesis

8.1. Uji t

Digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial antara faktor Lingkungan dan kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap semangat kerja guru.

Langkah – langkah pengujian Uji t :

1. Merumuskan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis Alternatif (H_a)

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$ = tidak ada pengaruh antara faktor lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap semangat kerja.

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ = ada pengaruh antara faktor lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap semangat kerja.

2. Menentukan level of *significance* = 0,05.

3. Kriteria pengajuan :

- a. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila nilai signifikan $< 0,05$ yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terkait.

- b. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila nilai signifikan $> 0,05$ yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

T_{hitung} yang diperoleh masing-masing :

$$X_1 = 4,911 \quad X_2 = 3,142$$

T_{tabel} diperoleh dari, $(df) = 40 - 3 = 37$, dengan $\alpha = 0,05 = 5\%$ $T_{tabel} = 1,687$.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial dalam Tabel 4.5.2 diperoleh hasil yang dapat dinyatakan

berikut :

1. Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t 4,911 > 1,687 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore.
2. Variabel kerjasama tim (X2) memiliki nilai t 3,142 > 1,687 dan signifikansi $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore.

8.2. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap variabel *dependen* yaitu semangat kerja guru secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) df_1 atau $3-1 = 2$, dan df_2 $n-k-1$ atau $40-2-1 = 37$. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan dalam Tabel 4.5.2 diperoleh hasil yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,406 > 2,85$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru pada SMK Muhammadiyah 4 Glenmore.

Tabel 4.6 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	156,835	2	78,417	37,406	,000 ^b
Residual	77,565	37	2,096		
Total	234,400	39			

8.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-

variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghazali (2013). R^2 adalah sebuah fungsi yang tidak pernah menurun dari jumlah variabel beban yang terdapat dalam model regresi. Maka kita harus hati-hati jika membandingkan dua regresi yang mempunyai variabel dependen Y sama tetapi berbeda dalam jumlah variabel independennya X.

Tabel 4.6.1 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,818	0,669	0,651	1,44788

9. Pembahasan

Dari hasil pembahasan koefisien analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja guru dan variabel yang paling dominan adalah variabel lingkungan kerja. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja dan kerjasama tim memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam semangat kerja guru pada SMK Muhammadiyah 4 Glenmore.

1. Pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim secara simultan terhadap semangat kerja guru.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh antara lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap semangat kerja guru dengan tingkat signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,406 > 2,86$) dan taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa SMK Muhammadiyah 4 Glenmore secara bersama-sama memperhatikan variabel-variabel untuk mengontrol semangat kerja guru agar guru dapat melakukan aktifitas seperti yang diharapkan sekolah. Pada SMK Muhammadiyah 4 Glenmore faktor lingkungan kerja dan kerjasama tim mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja guru. Tingginya lingkungan kerja dan kerjasama tim yang diberikan dengan baik maka akan meningkatkan semangat kerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fifin (2016) dan Ayu Dwi Wahyuni (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru dengan tingkat signifikan lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai $t_{4,911} > 1,687$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa SMK Muhammadiyah 4 Glenmore memperhatikan variabel yaitu lingkungan kerja untuk mengontrol semangat kerja guru agar guru dapat melakukan aktifitas seperti yang diharapkan sekolah. Pada SMK Muhammadiyah 4 Glenmore faktor lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja guru. Tingginya lingkungan kerja yang diberikan dengan baik maka akan meningkatkan semangat kerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fifin (2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja guru.

3. Pengaruh kerjasama tim terhadap semangat kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terhadap pengaruh antara

kerjasama tim terhadap semangat kerja guru dengan tingkat signifikan kerjasama tim (X_2) memiliki nilai t $3,142 > 1,687$ dan signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa SMK Muhammadiyah 4 Glenmore memperhatikan variabel yaitu kerjasama tim untuk mengontrol semangat kerja guru agar guru dapat melakukan aktifitas seperti yang diharapkan sekolah. Pada SMK Muhammadiyah 4 Glenmore faktor kerjasama tim mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja guru. Tingginya kerjasama tim yang diberikan dengan baik maka akan meningkatkan semangat kerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Didin Prayitno (2014), yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

10. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore. Semakin besar lingkungan kerja yang diberikan kepada guru maka akan meningkatkan semangat kerja guru.
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kerjasama tim terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore. Semakin besar kerjasama tim yang diberikan kepada guru maka akan meningkatkan semangat kerja guru.
- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap semangat kerja guru SMK Muhammadiyah 4 Glenmore. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja dan kerjasama tim, maka akan dapat meningkatkan semangat kerja guru.

11. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Bagi sekolah
 - a. Pihak sekolah diharapkan lebih berusaha mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman agar para guru tidak merasa bosan atau jenuh, mengingat hasil dari penelitian lingkungan kerja memberikan pengaruh positif paling tinggi terhadap peningkatan semangat kerja guru. Contoh : Pimpinan sekolah selalu menciptakan hubungan yang harmonis antar sesama guru dan memberikan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan.
 - b. Pihak sekolah diharapkan lebih mempertahankan dan meningkatkan lagi kerjasama tim para guru agar kinerja para guru semakin meningkat, mengingat hasil penelitian dari penelitian kerjasama tim memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan semangat kerja guru. Hasil dari penelitian bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap semangat kerja guru. Diharapkan sekolah bisa meningkatkan lagi kerjasama tim guna untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.
 - c. Dan jika lingkungan kerja dan kerjasama tim selalu diperbaiki dan ditingkatkan maka para guru akan memiliki rasa percaya diri untuk melakukan pekerjaannya, selalu bertanggung jawab untuk pekerjaan yang dilakukannya, selalu semangat dan bekerja sesuai dengan yang diharapkan sekolah. Dan para guru akan bisa selalu beadaptasi dalam lingkungan dan otomatis semangat kerja guru akan meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dengan menambah variabel-variabel lainnya yang berhubungan dengan hal-hal yang mempengaruhi peningkatan semangat kerja guru

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (2001). *"Psikologi Industri"*. Edisi kelima. Liberty. Yogyakarta.
- Dwi Wahyuni, Ayu. 2016. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada UD.Perdana Lumajang. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Dharmawan, I Gede Arya Putra. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. LEO Silver Batuyang Gianyar. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana Bali.
- Dessler, Gary, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Fifin. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru SMP Negeri 1 Tapen Bondowoso. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Ghozali, Imam. (2013). *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19"*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamdi, Mukhlis. 2007. *Desentralisasi dan Pembangunan Daerah*. Jakarta.
- Handoko, T Hani, 1992. *Manajemen*, cetakan kedelapan belas. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Iskandar. (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. GP Press. Jakarta.
- Keban, T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media. Yogyakarta.
- Kinicki, AJ, CA Schreisheim, FM Mc Kee Ryan, dan KP Carson. (2002). *"Assesing The Construct Validity of The Job Descriptive Index: A Review and Meta Analysis"*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87 No. 1, p. 14-32.
- Latan, Hengky., Temalagi, Selva. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan aplikasi menggunakan program IBM SPSS 20.0*. Alfabeta, Bandung.

- Lewa, K., lip, Idham, Eka dan Subowo. 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi hulu Jawa bagian Barat Cirebon. jurnal SINERGI: Kajian Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resource.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Vivin Andika. Yuwono dkk. Edisi Pertama. Yogyakarta. Penerbit Andi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Margono. 2010. *Penelitian Explanatory*. Jurnal *Economic Resource*.
- Moekijat. 2005. Manajemen Kepegawaian. Mandar Maju, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2012. Manajemen Personalialia: Sumber Daya Manusia . Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prayitno. 2010. Uji Statistik. Yogyakarta: Mediakom.
- Prayitno, Didin. 2014. Pengaruh komitmen organisasi dan kerjasama terhadap kinerja pegawai pada PT. Balai Taman Nasional Alas Purwo. Skripsi Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi.
- Purnomo, aan. 2014 . Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT.HYUNG SUNG Indonesia Purbalingga skripsi universitas negeri yogyakarta.
- Reskiputri, Diansari Tatit. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Melalui Disiplin dan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. BANK JATIM, Tbk Cabang Jember. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- Rimata, Ega Praja. 2014. Pengaruh komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT.POS Indonesia Yogyakarta. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. 2002, Prinsip-Pinsip Pelaku Organisasi. Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen .P. 2008. *Organizational Behaviour*. Engglewood Cliffs, New Jersey. Prentice-Hall inc.
- Santoso, 2004. Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.

- Setyanti, Yanti. 2009. *Budaya Organisasi dan Iklim Komunikasi*. E-Journal.
- Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Andi.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta. Amus.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama: Penerbit Kencana Pradana Media Grup.
- Tangkilisan, Nogi Hessel. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Wahyudi, Amin dan Suryono, Jarot. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*. Vol.1 no.1.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi* Yogyakarta: Andi Offset.