

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru pada SMK Katolik Muktyaca Ende

Maria Serafina Kewa¹, Rafael Octavianus Byre², Hyronimus Se³

^{1,2,3}Universitas Flores

¹sr.erfincij@gmail.com, ²byreraphael@gmail.com ³odjadaniel03@yahoo.com

ABSTRACT

The aim of this research is to determine: 1) The influence of work ability on increasing teacher competency at Muktyaca Ende Catholic Vocational School. 2) The influence of motivation on increasing teacher competency at Muktyaca Ende Catholic Vocational School. 3) The influence of work ability on increasing teacher competency at Muktyaca Ende Catholic Vocational School. This research is quantitative research, the sample in this research is all teachers who work at Muktyaca Ende Catholic Vocational School, totaling 43 people. Data collection techniques are carried out by means of observation, questionnaires and documentation. Results of statistical tests on the influence of the work environment (X_1) on increasing teacher competency at Muktyaca Ende Catholic Vocational School (Y) of $5.487 > 1.684$ and a significant value of $0.000 < 0.05$ has an effect on increasing teacher competency. Statistical test of the influence of work discipline (X_2) towards increasing the competency of the Muktyaca Ende Catholic Vocational School (Y) of $6.829 > 1.699$ and a significant value of $0.000 < 0.05$ has an effect on increasing teacher competency. Statistical test of the influence of work ability (X_3) towards increasing teacher competency at Muktyaca Ende Catholic Vocational School (Y) of $-0.470 < 1.684$ and a significant value of $0.642 > 0.05$ was stated to have no effect on increasing teacher competency.

Keyword: *Work environment, Work Discipline, Work Ability, Competency Improvement*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh kemampuan kerja terhadap peningkatan kompetensi guru pada SMK Katolik Muktyaca Ende. 2) pengaruh motivasi terhadap peningkatan kompetensi guru pada SMK Katolik Muktyaca Ende. 3) pengaruh Kemampuan kerja terhadap peningkatan kompetensi guru Pada Smk Katolik Muktyaca Ende. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sampel dalam penelitian ini adalah semua guru yang bekerja pada SMK Katolik Muktyaca Ende yang berjumlah 43 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, kuesioner dan dokumentasi. Hasil uji statistik pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap peningkatan kompetensi guru SMK Katolik Muktyaca Ende (Y) sebesar $5,487 > 1,684$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru. Uji statistik pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap peningkatan kompetensi SMK Katolik Muktyaca Ende (Y) sebesar $6,829 > 1,699$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru. Uji statistik pengaruh kemampuan kerja (X_3) terhadap peningkatan kompetensi guru SMK Katolik Muktyaca Ende (Y) sebesar $-0,470 < 1,684$ dan nilai signifikan $0,642 > 0,05$ dinyatakan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Peningkatan Kompetensi

PENDALULUAN

Sumber Daya Manusia atau biasa disebut pegawai dapat dikatakan juga sebagai *asset* institusi yang sangat penting sehingga harus dijaga sebaik-baiknya agar *asset* tersebut memberikan nilai guna dan manfaat yang besar bagi instansi. Septina (2018:478) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah metode pengelolaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai suatu tujuan yang maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri.

Sekolah dikatakan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan performa optimal dalam menjalankan kegiatan sehingga tujuannya dapat tercapai, mampu bertahan dan bersaing. Dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh Sumber daya manusia yang andal. Guru dan Pegawai harus dapat menyesuaikan diri dengan situasi dunia, pengaruh dan perkembangannya agar dapat memberikan pelayanan yang sesuai dengan standar dari Kementerian Pendidikan.

Dalam Permendiknas RI No. 18 Tahun 2007 dijelaskan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru profesional yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Semua itu akan nampak dalam kinerja seorang guru dan pegawai. Dalam konteks perubahan saat ini dalam hal ini adalah perubahan kurikulum, guru dituntut untuk senantiasa berkreasi dan berinovatif untuk mendesain pembelajaran agar dapat mewujudkan tugas dan peran guru yang tertuang dalam UUD RI No. 14 Tahun 2005 yang menjelaskan bahwa kedudukan guru sebagai agen pembelajaran untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional sehingga dapat melahirkan lulusan yang kreatif, inovatif dan berjiwa *entrepreneurship* untuk bisa bersaing di era global saat ini. Untuk menciptakan SDM yang optimal dan berkualitas tentunya harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada, apakah lingkungan kerja tersebut memberikan suasana yang baik, tempat kerja yang bersih, fasilitas dan alat bantu ajar yang layak, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja. Karina, *et.al* (2020:92), menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para guru dan pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin. Jadi secara tidak langsung jika lingkungan kerja baik maka kompetensi guru dan pegawai akan meningkat.

Keberhasilan organisasi tidak hanya terletak pada kondisi lingkungan kerja yang diciptakan, tetapi ada faktor kemampuan kerja juga dalam meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan dalam organisasi. Guru dan pegawai harus mempunyai kemampuan dalam bekerja, karena ketika masuk dalam dunia kerja mereka dituntut untuk memiliki keterampilan, pengetahuan dan keahlian yang dapat menunjang keberhasilan organisasi. Kemampuan kerja merupakan pernyataan individu tentang kapasitas dan kapabilitas serta potensi seseorang untuk mampu menghadapi tugas dan pekerjaan yang telah diberikan.

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi bagian penting dalam meningkatkan kompetensi kerja guru dan pegawai. Disiplin kerja adalah suatu tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi. Kedisiplinan merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, dimana dengan disiplin kerja yang baik akan menciptakan kesadaran dalam diri karyawan dalam hal ini guru dan pegawai untuk mengerjakan semua tugas dan tanggung jawab dengan baik. Tindakan tidak disiplin akan berdampak pada pertumbuhan organisasi yang menyebabkan kinerja menurun. Disiplin juga sebagai sarana dalam melatih dan mendidik para guru dan pegawai terhadap peraturan agar selalu patuh, tertib dan teratur dalam bekerja. Tanpa disiplin kerja yang baik, guru dan pegawai akan sulit mencapai hasil yang optimal.

TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2018). MSDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan dan seleksi guru dan pegawai, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan karyawan, pengelolaan perubahan, dan kebijakan dan prosedur terkait tenaga kerja (Harahap, *et al.*, 2023). MSDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kondisi yang optimal untuk karyawan agar dapat berkinerja dengan baik, mengembangkan potensi mereka, dan merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018). Hal ini mencakup memberikan dukungan, pelatihan, dan penghargaan yang tepat, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan inklusif. Manajemen sumber daya manusia juga berperan penting dalam memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, keadilan dalam pengelolaan karyawan, dan penyelesaian konflik yang adil dan efektif. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mengelola aspek manusia dalam organisasi. Dengan pendekatan yang efektif, MSDM dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui pengelolaan guru dan pegawai yang berkualitas, termotivasi, dan berkinerja tinggi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam suatu lembaga yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Manusia

akan berusaha untuk beradaptasi dengan segala kondisi yang ada di sekitarnya baik dalam lingkungan sehari – hari atau dalam lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, pekerja akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memberikan rasa aman serta memungkinkan guru dan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal.

Menurut Agbozo *et.al* (2017:13) lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk menjaga pekerja tetap pada berbagai tugas mereka dan bekerja secara efektif. Lingkungan yang baik untuk bekerja akan menimbulkan perasaan nyaman dalam bekerja. Moekijat mengatakan bahwa: “Faktor penting dari kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah penerangan, warna, musik, udara dan suara.” Sedangkan Tabrani mengatakan bahwa lingkungan kerja yang dapat mendukung guru dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien adalah lingkungan sosial psikologis dan lingkungan fisik.” (Elfita *et. al.*, 2019) dengan lingkungan yang baik akan dapat meningkatkan semangat kerja para guru sehingga produktivitas kinerja meningkat, kualitas kinerja lebih baik dan prestasi sekolah bertambah baik yang selanjutnya menarik para orang tua untuk menyekolahkan anaknya di lembaga Pendidikan.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja guru dan pegawai dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi disiplin guru dan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin merupakan cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Menurut Simamora (2006:610) disiplin berasal dari kata “*decipline*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja serta terwujudnya tujuan sekolah dan yayasan, guru dan pegawai serta masyarakat.

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Sinambela (2019:332) maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Keith Davis dalam Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standars*”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Nadeak (2020:181) salah

satu cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan memiliki disiplin kerja yang baik.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Syam, *at.al*, (2021:157) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Menurut Mc Clelland (2015:45), mendefinisikan kemampuan kerja sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Winardi (2016) kemampuan merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fiskal. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

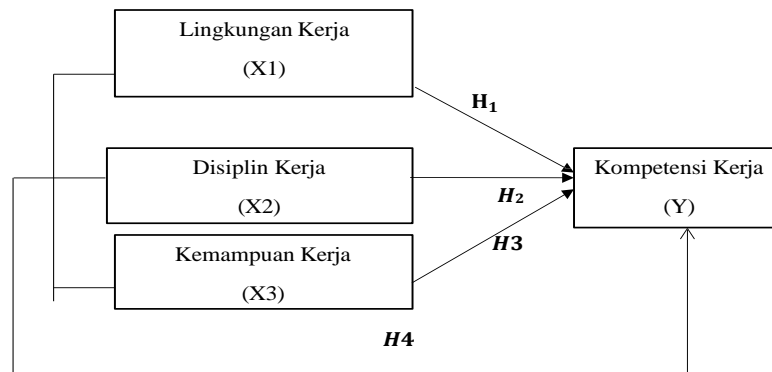
Kompetensi

Kompetensi kerja dapat dilihat sebagai kombinasi yang harmonis antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibutuhkan dalam pekerjaan (Ardan dan Jaelani, 2021). Sikap dalam kompetensi kerja mengacu pada sikap mental, nilai, dan perilaku yang mendukung keberhasilan dalam pekerjaan. Ini mencakup etika kerja, tanggung jawab, komitmen, inisiatif, kerja sama tim, kepemimpinan, adaptabilitas, ketekunan, dan sikap positif lainnya yang mempengaruhi cara individu berinteraksi dengan rekan kerja, atasan, dan pelanggan.

Pengetahuan dalam kompetensi kerja mengacu pada pemahaman tentang konsep, prinsip, teori, dan fakta yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan (Bairizki, 2020). Ini melibatkan pemahaman tentang bidang pekerjaan, aturan dan peraturan terkait, serta tren dan perkembangan terbaru dalam industri atau sektor yang bersangkutan. Kompetensi kerja merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan seseorang untuk menjalankan tugas-tugas tertentu dengan baik dalam lingkungan kerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen dan dependen.



Gambar 1. Kerangka Konsep

Hipotesis

- H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi kerja guru dan pegawai di Yasbin Sub Perwakilan Ende Lio.
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi kerja guru dan pegawai di Yasbin Sub Perwakilan Ende Lio.
- H3 : Diduga kemampuan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi kerja guru dan pegawai di Yasbin Sub Perwakilan Ende Lio.
- H4 : Diduga lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi kerja guru dan pegawai di Yasbin Sub Perwakilan Ende Lio.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkret atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

Populasi dan Sampel

Adanya populasi ini bertujuan untuk mempermudah dalam menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi. Populasi dari penelitian ini seluruh guru dan pegawai Yayasan Persekolahan Bina Wirawan di Kabupaten Ende yang berjumlah 119 orang.

Bila populasi dalam penelitiannya besar dan tidak memungkinkan peneliti untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, seperti adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang didapat dari

populasi. Dalam penelitian ini sampel diambil dari keseluruhan jumlah populasi guru dan pegawai Yayasan Persekolahan Bina Wirawan Sub Perwakilan Ende Lio.

Pemilihan sampel dalam penelitian ini yaitu non *probability sampling* dengan menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Teknik ini digunakan apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 119 responden guru dan pegawai Yayasan Bina Wirawan pada Sub Perwakilan Ende Lio.

Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019) data terbagi menjadi dua, yaitu data sekunder dan data primer. Dalam penelitian ini data yang akan digunakan merupakan data primer yang didapatkan dari pegawai Yayasan Persekolahan Bina Wirawan Sub Perwakilan Ende Lio. Data primer adalah jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya melalui kuesioner yang terdiri dari pertanyaan dan pernyataan terkait dengan variabel masing-masing. Kuesioner disebarkan kepada sejumlah sampel responden yang telah ditentukan untuk seluruh populasi dalam penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Dalam pengisian kuesioner responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah disediakan yang sesuai dengan kondisi responden. Seluruh informasi yang berkaitan dengan responden dan hasilnya akan dirahasiakan guna untuk mendapat jawaban yang obyektif dan sesuai dengan persepsi responden supaya tidak ada unsur paksaan dan pemanipulasian dari pihak lain. Langkah pertama dalam proses pengumpulan data yaitu dimulai dari kuesioner yang dirancang dalam bentuk Google atau tautannya, kemudian akan dikirim langsung ke responden.

Metode Analisis Data

Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Jadi validitas ingin mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk dari variabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df)= $n-2$ dan $\alpha= 0,05$. Dimana, jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilainya positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang

terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Peneliti akan melakukan analisis deskriptif mengenai jumlah data responden dan nilai rata-rata dari tiap indikator.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut (Sugiyoo, 2019) analisis regresi linear berganda digunakan ketika seorang peneliti ingin memprediksi bagaimana keadaan suatu variabel terikat ketika dua atau lebih variabel bebas dimanipulasi sebagai prediktor. Regresi berganda menguji beberapa variabel independen untuk satu variabel dependen.

Rumus regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan:

Y = Kompetensi Kerja

a = Bilangan Konstanta

b_1 = Koefisien regresi lingkungan kerja

x_1 = Lingkungan Kerja

b_2 = Koefisien regresi Disiplin Kerja

x_2 = Disiplin Kerja

b_3 = Koefisien regresi kemampuan kerja

x_3 = Kemampuan Kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1,1	0,734	0,000	Valid
	X1,2	0,881	0,000	Valid
	X1,3	0,809	0,000	Valid
	X1,4	0,870	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2,1	0,741	0,000	Valid
	X2,2	0,724	0,000	Valid
	X2,3	0,831	0,000	Valid
	X2,4	0,685	0,000	Valid

Kemampuan Kerja	X3,1	0,683	0,000	Valid
(X3)	X3,2	0,654	0,000	Valid
	X3,3	0,727	0,000	Valid
	X3,4	0,783	0,000	Valid
	Peningkatan Kompetensi	y1,1	0,622	0,000
(Y)	y1,2	0,812	0,000	Valid
	y1,3	0,819	0,000	Valid
	y1,4	0,587	0,000	Valid

Sumber: Hasil olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1. Dd atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas, tidak menunjukkan adanya variabel yang tidak valid. Selanjutnya, hasil pengujian validitas indikator pada variabel terikat juga tidak menunjukkan bahwa adanya indikator yang tidak valid. Hal ini dapat dikarenakan nilai signifikan lebih kecil dari 5% sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian ini baik bebas maupun terikat telah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Chronbach Alpha</i>	Standar Variabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1,1	0,806	0,6	Reliabel
	X1,2	0,772	0,6	Reliabel
	X1,3	0,792	0,6	Reliabel
	X1,4	0,753	0,6	Reliabel
Disilin Kerja (X2)	X2,1	0,760	0,6	Reliabel
	X2,2	0,768	0,6	Reliabel
	X2,3	0,743	0,6	Reliabel
	X2,4	0,772	0,6	Reliabel
Kemampuan Kerja (X3)	X3,1	0,753	0,6	Reliabel
	X3,2	0,765	0,6	Reliabel
	X3,3	0,747	0,6	Reliabel
	X3,4	0,726	0,6	Reliabel
Peningkatan Kompetensi (Y)	Y1,1	0,792	0,6	Reliabel
	Y1,2	0,718	0,6	Reliabel
	Y1,3	0,696	0,6	Reliabel
	Y1,4	0,785	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dari setiap pernyataan variabel > 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kemampuan kerja dan peningkatan kompetensi guru dinyatakan reliabel atau andal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 7 Nomor 1 (2025) 717 - 733 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i1.5446

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.98013286
Most EXtreme	Absolute	.087
Differences	Positive	.052
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov *test* dengan nilai *t-s* sebesar 0,087 dan *asymp.sig (2-tailed)* pada 0,200 > 0,05. Hal ini berarti data residualnya berdistribusi secara normal, karena nilai signifikannya lebih besar dari 0,05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

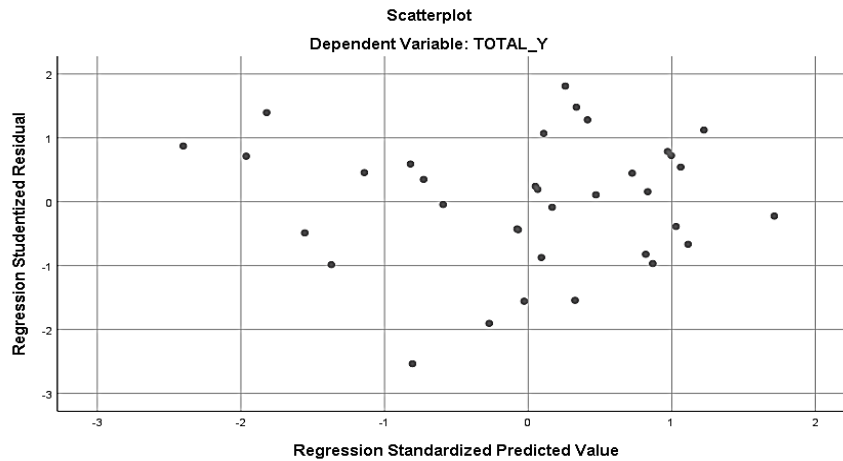
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,514	1,947	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja (X2)	0,559	1,790	Bebas Multikolinearitas
Kemampuan Kerja (X3)	0,892	1,21	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa semua nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance value* lebih dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar independen dalam model ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Hasil Uji Hetersokedastisitas



Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan gambar 2 di atas, terlihat bahwa titik-titik yang terdapat di dalam grafik mengumpul secara rapat antar tiap titiknya, tetapi tidak membentuk pola tertentu dengan jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang terdapat pada penelitian ini tidak mengalami masalah heterokedastistas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regeresi Linier Barganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized	Beta		
	B	Std. Error	Coefficients			
1	(Constant)	1.123	1.670		.673	.506
	Total_X1	.452	.082	.473	5.487	.000
	Total_X2	.520	.076	.564	6.829	.000
	Total_X3	-.044	.093	-.031	-.470	.642

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,123 yang artinya apa bila nilai independen yaitu variabel lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan kemampuan kerja (X3) tidak mengalami perubahan atau konstanta maka peningkatan kompetensi guru memiliki nilai 1,123

2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,452 yang artinya nilai variabel lingkungan kerja tetap maka, peningkatan kompetensi guru sebesar 0,452 dengan asumsi variabel tetap.
3. Variabel disiplin kerja memiliki nilai sebesar 0,520 yang artinya variabel disiplin kerja meningkat maka variabel peningkatan kompetensi guru 0,520 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Variabel kemampuan kerja memiliki nilai sebesar 0,044 yang artinya variabel kemampuan kerja tetap maka variabel peningkatan kompetensi guru sebesar 0,044 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Koefisien Determinisasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinisasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.939 ^a	.882	.870	1.026

a. Predictors: (Constant), total_X3, Total_X2, Total_X1
b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh nilai *adjusted r*² sebesar 0,870 (87,0%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja terhadap variabel peningkatan kompetensi guru sebesar 87,0%. Sedangkan sisanya 13,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru SMK Katolik Muktyaca Ende Kabupaten Ende

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hasil uji parsial (uji t) untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 5,487 > 1,684 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru SMK Katolik Muktyaca Ende. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru SMK Katolik Muktyaca Ende yang artinya bahwa semakin baik keadaan lingkungan kerja maka akan meningkatkan peningkatan kompetensi guru.

Lingkungan kerja yang baik di SMK Katolik Muktyaca Ende tidak hanya mempengaruhi kinerja guru, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi mereka, sehingga dapat memberikan pendidikan yang lebih berkualitas kepada siswa. Penelitian yang dilakukan oleh Hassan, 2021 mendukung hasil penelitian ini yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik berhubungan

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 7 Nomor 1 (2025) 717 - 733 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i1.5446

langsung dengan peningkatan kinerja dan kompetensi guru di sekolah-sekolah lainnya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru SMK Katolik Muktyaca Ende

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru SMK Katolik Muktyaca Ende. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang memperoleh t_{hitung} sebesar $6,829 > 1,684$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru, semakin tinggi pula peningkatan kompetensi mereka.

Di SMK Katolik Muktyaca Ende, disiplin kerja telah menjadi faktor pendorong bagi para guru untuk meningkatkan kompetensi mereka. Para guru tidak hanya bekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, tetapi juga memiliki komitmen dan kemauan yang tinggi dalam memajukan sekolah. Meskipun penghargaan atas prestasi kerja guru masih perlu ditingkatkan, adanya tunjangan dan dana BOS telah membantu guru dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Tingkat kedisiplinan kerja pada SMK Katolik Muktyaca Ende sudah meningkat dengan ditunjukkan kehadiran guru yang tepat waktu, adanya kesadaran dari dalam diri untuk memahami dan mematuhi aturan yang telah dibuat, selalu membuat perangkat pembelajaran, masuk kelas sesuai dengan jadwal mengajar, dan juga memiliki tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan serta mengikuti kegiatan sekolah lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Purni, 2019 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru pada SMK Gita Kritti 1 Jakarta. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kompetensi guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki peran *crucial* dalam meningkatkan kompetensi guru di SMK Katolik Muktyaca Ende. Semakin baik tingkat disiplin kerja yang diterapkan, semakin baik pula peningkatan kompetensi guru yang dapat dicapai. Oleh karena itu, pihak sekolah perlu terus mendorong dan memfasilitasi pengembangan disiplin kerja para guru untuk mencapai peningkatan kompetensi yang optimal.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Peningkatan Kompetensi Guru SMK Katolik Muktyaca Ende

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru SMK Katolik Muktyaca Ende. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang memperoleh t_{hitung} sebesar $-0,470 < 1,684$ dengan nilai signifikan $0,642 > 0,05$. Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan kerja tidak secara langsung menghasilkan peningkatan kompetensi guru di sekolah ini.

Analisis lebih lanjut mengungkapkan beberapa faktor yang berkontribusi pada hasil ini. SMK Katolik Muktyaca Ende, mengalami beberapa kendala yang mempengaruhi efektivitas kemampuan kerja guru, antara lain, 1) Fasilitas yang kurang memadai, seperti keterbatasan buku mata pelajaran, peralatan teknologi (komputer, laptop), dan media pembelajaran (*infocus* atau *LED*) untuk mendukung proses belajar mengajar, 2) Lingkungan kerja yang belum optimal, termasuk masalah

kebersihan di dalam dan luar kelas, dan 3) Kurangnya komunikasi dan hubungan yang harmonis antar rekan guru, yang dapat menghambat kolaborasi dan pertukaran pengetahuan.

Meskipun kemampuan kerja secara teoritis dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kompetensi guru di SMK Katolik Muktyaca Ende. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor kontekstual dan struktural yang perlu diperhatikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan, 2019 yang mengemukakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan pada kantor regional PT. Bima Pulma Nugraha. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kemampuan kerja dan peningkatan kompetensi tidak selalu linier dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual.

Kesimpulannya, meskipun kemampuan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi guru di SMK Katolik Muktyaca Ende, penting untuk tetap memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek kemampuan kerja. Pihak sekolah perlu mengidentifikasi dan mengatasi kendala-kendala yang ada, seperti memperbaiki fasilitas, meningkatkan kualitas lingkungan kerja, dan mendorong komunikasi yang lebih baik antar guru. Dengan demikian, diharapkan kemampuan kerja dapat lebih efektif dalam mendukung peningkatan kompetensi guru di masa mendatang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Adapun beberapa Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, antara lain:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kompetensi Guru SMK Katolik Muktyaca Ende.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Kemampuan Kerja, semakin meningkat pula Kompetensi Guru. Peningkatan ini tercermin dari kehadiran guru yang tepat waktu, kesadaran dalam mematuhi aturan, pembuatan RPP secara rutin, dan tanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan.

2. Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kompetensi Guru SMK Katolik Muktyaca Ende. Semakin baik tingkat disiplin kerja yang diterapkan, semakin baik pula peningkatan kompetensi guru yang dapat dicapai. Disiplin kerja telah menjadi faktor pendorong bagi para guru untuk meningkatkan kompetensi mereka, meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.
3. Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kompetensi Guru SMK Katolik Muktyaca Ende.

Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti fasilitas yang kurang memadai, lingkungan kerja yang belum optimal, dan kurangnya komunikasi antar rekan guru. Meskipun demikian, aspek kemampuan kerja tetap penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

1. Bagi SMK Katolik Muktyaca Ende, disarankan dapat mempertahankan dan meningkatkan program-program yang mendukung kemampuan kerja dan disiplin kerja guru, seperti pelatihan, *workshop*, dan evaluasi berkala. Dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan meningkatkan kebersihan dan kenyamanan ruang kelas dan lingkungan sekolah
2. Bagi para guru, disarankan untuk terus meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja dan kemampuan kerja dalam meningkatkan kompetensi profesional dan aktif berpartisipasi dalam program pengembangan kompetensi yang disediakan oleh sekolah atau instansi terkait.
3. Bagi peneliti selanjutnya, apabila melakukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi peningkatan kompetensi guru, seperti motivasi, kepemimpinan kepala sekolah, atau budaya organisasi dan memperluas cakupan penelitian ke sekolah-sekolah lain di wilayah yang sama atau membandingkan dengan sekolah di wilayah lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih *komprehensif*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agbozo, dkk.. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1)
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan*. Cv. Pena Persada
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Pustaka Aksara
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media
- Cahyadi, N., dkk. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Rey Media Grafika
- Danim, S. (2012). *Pengembangan Profesi Guru: Dari Pra-Jabatan, Induksi, ke Profesional Madani*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 7 Nomor 1 (2025) 717 – 733 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i1.5446

- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro. (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harahap, T. K., Hasibuan, S., dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Tahta Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2019). Manajemen SDM. Jakarta: Bumi Aksara
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World Of Business Administration Journal*.
- Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish Mangkunegara, A. A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. (2013). Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2010). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nyoto, (2019). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Purnaya, I. G. K., dkk. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Andi
- Raden Roro Lia Chairina (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit). Zifatama Jawara
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Bandung: Mandar Maju.
- Septina, R. (2018, July). Membangun Sumber Daya Manusia Berbasis Science dan Teknologi. In *Prosiding Seminar Nasional Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang* (vol.5,no. 05).
- Subyantoro, A., & Suwanto, F. X. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Penerbit Andi
- Sugiyarti Endang. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif Ddan R&D. cetakan Ke Dua Puluh. Bandung: Alfabeta,CV
- Suharsaputra, U. (2013). Administrasi Pendidikan. Bandung: Refika Aditama.
- Supardi. (2014). Kinerja Guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 7 Nomor 1 (2025) 717 – 733 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i1.5446

Syam.,S., Lantara, A. N. F., & Azis, N. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pegawai Non ASN di Kantor Pertanahan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Ilmu Ekonomi Paradoks*,4(1), 156–172

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Cetakan kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada