

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Sumber Daya Terhadap Kinerja Smpn 12 Kota Sungai Penuh Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hendra Hendra ✉

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja di SMPN 12 Kota Sungai Penuh, dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Data dikumpulkan melalui observasi, angket, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan analisis regresi dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara pengembangan sumber daya dan semangat kerja tidak menunjukkan kontribusi signifikan terhadap kinerja. Uji Sobel menunjukkan bahwa semangat kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya terhadap kinerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meskipun pengembangan sumber daya tetap penting meskipun kontribusinya lebih kecil.

Katakunci: Lingkungan Kerja, Pengembangan Sumber Daya, Semangat Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the impact of the work environment and human resource development on performance at SMPN 12 Kota Sungai Penuh, with work enthusiasm as an intervening variable. The study uses a quantitative approach with an explanatory research design. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation, and were analyzed using regression analysis and the Sobel test. The results indicate that the work environment has a significant effect on performance, while human resource development and work enthusiasm do not show a significant contribution to performance. The Sobel test reveals that work enthusiasm does not mediate the relationship between the work environment and human resource development on performance. Therefore, to improve performance, it is essential to create a conducive work environment, although human resource development remains important, despite its smaller contribution.

Keywords: Work Environment, Human Resource Development, Work Enthusiasm, Performance

Copyright (c) 2026 Hendra Hendra

✉ Corresponding author :

Email Address : hendra.balsa26@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) Menurut (Hamdani deky, 2022) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun instansi. Selain itu, sumber daya manusia (SDM) juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu organisasi. Jadi

bisa dikatakan sebuah organisasi dapat berkembang dengan pesat apabila di dalamnya memiliki banyak Sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dibidangnya,sebaiknya apabila Sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di sebuah organisasi itu tidak berkualitas maka perkembangan organisasi tersebut juga akan terhambat. Peningkatan sumber daya manusia bertitik tolak pada upaya pembangunan di bidang pendidikan. Sementara pembangunan di bidang pendidikan ditentukan oleh upaya yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia. Sehingga, upaya pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pendidikan yang dilaksanakan. Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap,mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usahamuntuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan

dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebutjuga dengan pekerja.(Mulyadi, 2019)

Semangat kerja karyawan memiliki peran yang sangat besar dalam pencapaian kinerja organisasi. Semangat kerja adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja dengan maksimal, memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi Irfan, (2023). Semangat kerja yang positif akan tercipta dalam lingkungan kerja yang mendukung, dengan adanya budaya organisasi yang baik dan pengelolaan yang tepat. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan perhatian yang serius terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, seperti pengembangan karir, hubungan antar rekan kerja, dan kondisi fisik serta psikologis tempat kerja Irfan, (2023).

Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja tidak hanya ada pada level manager saja , tetapi juga harus ada pada middle manager dan bawahan (Siswadhi, 2016). Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan harapan perusahaan. Kinerja yang optimal sangat mempengaruhi tujuan dan pencapaian perusahaan. Di sisi lain, apabila kinerja karyawan menurun, maka produktivitas organisasi akan terganggu dan tujuan perusahaan sulit tercapai (Taroreh, 2019). Kinerja yang baik dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal seperti keterampilan dan motivasi, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang mendukung dan pengembangan sumber daya manusia yang tepat Lesmana, 2017; Romansah, Yanti, & Kurniawan, (2023).

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan makhluk

yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu (Siswaadhi F. A., 2022). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu usaha yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengembangan SDM dapat berupa pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pemberian kesempatan karir yang lebih baik. Proses pengembangan SDM yang baik akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung juga memiliki pengaruh besar terhadap pengembangan SDM. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan mendorong karyawan untuk berkembang dan bekerja dengan lebih efektif (Romansah, Yanti, & Kurniawan, 2023 ; Jodie Firjatullah, Wolor, & Marsofiyati, (2023).

Lingkungan kerja adalah faktor eksternal yang berperan penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Menurut Subekhi dan (Romansah, 2023), lingkungan kerja terdiri dari seluruh elemen yang ada di luar batas organisasi yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang memadai, hubungan interpersonal yang sehat, serta suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan semangat kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada kinerja yang rendah (Romansah, 2023; Feby Ayu Nurfita & Enjang Suherman, (2024). Penurunan kinerja ini dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan, baik dalam aspek produktivitas maupun kepuasan karyawan.

Semangat kerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja. Semangat kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, efisien, dan produktif. Hal ini dapat terlihat dalam hasil kerja yang lebih baik, penyelesaian tugas yang lebih cepat, serta kontribusi positif terhadap tujuan perusahaan. Di sisi lain, semangat kerja yang rendah dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja, bahkan dapat menurunkan motivasi kerja secara signifikan (Irfan, (2023). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dengan memberikan dukungan yang tepat, seperti lingkungan kerja yang kondusif dan kesempatan untuk pengembangan karir.

Fenomena yang terjadi di SMPN 12 Kota Sungai Penuh menunjukkan adanya penurunan kinerja yang berhubungan dengan rendahnya semangat kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta kurangnya pengembangan sumber daya manusia yang tepat, menjadi faktor yang mempengaruhi semangat dan kinerja pegawai. Hal ini tentunya menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen sekolah untuk memperbaiki kualitas lingkungan kerja dan memberikan dukungan pengembangan karir yang lebih baik agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal (Romansah, 2023).

LANDASAN TEORI

Semangat Kerja

Semangat kerja didefinisikan berbeda oleh beberapa ahli. Menurut (Fahmi, 2017), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja yang tinggi memiliki dampak positif terhadap produktivitas dan kinerja pegawai, sehingga penting bagi suatu instansi untuk terus berusaha meningkatkan atau mempertahankan semangat daya juang yang ada pada setiap karyawan (Irfan, 2023). Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang untuk bekerja dengan baik dan disiplin, guna mencapai prestasi kerja yang maksimal (Irfan, 2023b). Ketika semangat dalam bekerja kurang, hasil pekerjaan akan terpengaruh dan cenderung tidak maksimal. (Irfan, 2023b) menjelaskan bahwa semangat kerja merupakan kondisi mental atau perilaku individu maupun kelompok yang mendorong mereka untuk bekerja dengan giat dan konsisten, demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Syihab, 2020) pengertian dari semangat kerja adalah keadaan dari dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil untuk bekerja lebih cepat dan lebih baik dalam organisasi.

Indikator Semangat Kerja Menurut Laksarini dalam (Syihab, 2020), indikator-indikator semangat kerja adalah sebagai berikut,

- 1) Produktivitas kerja,
- 2) Tingkat kehadiran,
- 3) Ketenangan dalam bekerja.

Kinerja

Menurut (Feby, 2024), kinerja merujuk pada sejauh mana seseorang berhasil melaksanakan tugas yang diberikan, baik secara individu maupun kelompok, dalam suatu organisasi sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja mencakup cara seseorang bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan, termasuk dalam penggunaan waktu, kualitas, dan kuantitas pekerjaan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, serta kontribusi ekonomi (Feby, 2024). Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, serta inisiatif. Andayani & (Feby, 2024) menambahkan bahwa indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, hal ini dikemukakan (Sihaloho & Siregar, 2020). Kinerja menjadi sebuah capaian yang di peroleh seorang individu di tinjau dari mutu atau kuantitas saat seorang karyawan berhasil menuntaskan pekerjaan sesuai tugas dan tupoksi kerjanya masing-masing (Asrul Hendrawan Karabi & John E. H. J. FoEh, 2024). Menurut (Prabowo et al., 2024) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan fasilitas terhadap kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Sarmigi et al., 2023)

Indikator Kinerja Menurut (Taroreh, 2019), kinerja karyawan terdiri dari empat indikator yaitu:

1. Keandalan
2. Kualitas
3. Kuantitas
4. Kemampuan bekerja sama

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja (Satria, 2021) adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja fisik walaupun di yakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan kerja fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh para

pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja melibatkan berbagai faktor fisik dan psikologis yang memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dianggap baik jika memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman Jodie Firjatullah, (2023). Sementara itu, Feby, (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua peralatan, bahan, serta kondisi sekitar tempat kerja, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, di mana karyawan akan bekerja secara optimal jika berada di lingkungan yang mendukung. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, karyawan cenderung merasa malas dan cepat lelah, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja mereka Environment, (2019). Menurut (Mijaya & Susanti, 2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Estiana et al., 2023), lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Fachrezi & Khair, (2020), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Fasilitas
2. Kebisingan
3. Sirkulasi udara
4. Hubungan kerja.

Pengembangan Sumber Daya

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi individu dalam organisasi agar dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi Irfan, (2023). Proses ini melibatkan berbagai metode, seperti pelatihan, pendidikan, serta pengalaman kerja, yang bertujuan untuk memperkuat kemampuan teknis dan non-teknis karyawan. Dengan adanya pengembangan SDM yang efektif, organisasi dapat menciptakan karyawan yang lebih terampil, termotivasi, dan mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan di lingkungan kerja. Pengembangan SDM juga memainkan peran penting dalam memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan, karena karyawan yang terampil dan kompeten dapat meningkatkan produktivitas serta daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan yang ada (Irfan, Kamaruddin ,& Baharudin 2023 ; Romansah,2023). PSDM (Pengembangan Sumber Daya Manusia) merupakan fungsi dari organisasi atau perusahaan pada proses rekrutmen, pengelolaan, dan pengarahan bagi setiap karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia juga merupakan serangkaian aktivitas untuk meningkatkan ataupun memelihara kompetensi sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai efektivitas di dalam organisasi atau perusahaan (Bowo & Junaedi Hendro, 2023)

Menurut Krismiyat, (2017), indikator Pengembangan SDM terdiri dari tiga indikator, yaitu:

1. Motivasi,
2. Kepribadian, dan
3. Keterampilan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung Enviroment, (2019). Sebuah lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka. Menurut Subekhi, dan Jauhar (2013), lingkungan kerja yang baik mencakup fasilitas yang memadai, suasana yang nyaman, serta hubungan interpersonal yang positif antar karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerja, mereka cenderung untuk lebih produktif dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, penurunan semangat kerja, dan kinerja yang tidak optimal Feby & Suherman, (2024).

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya terhadap Kinerja

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Proses pengembangan SDM, yang meliputi pelatihan, pendidikan, serta peningkatan keterampilan, memberikan karyawan alat dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih efisien dan efektif. Menurut Irfan, Kamaruddin, dan Baharuddin (2023), pengembangan SDM dapat meningkatkan motivasi, karyawan, memperbaiki kemampuan teknis dan non-teknis, serta meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan keterampilan yang terus berkembang, karyawan dapat berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan Romansah, 2023; Iskandar, (2023)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya terhadap kinerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y), yang dipengaruhi oleh dua variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X1) dan pengembangan sumber daya (X2). Semangat kerja (Z) berfungsi sebagai variabel intervening yang memperantarai pengaruh variabel bebas terhadap kinerja. SMPN 12 Kota Sungai Penuh menjadi objek penelitian untuk menggali hubungan antara faktor-faktor tersebut dalam konteks pendidikan di sekolah tersebut.

Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Semangat Kerja (Z)	a. Produktivitas kerja b. Tingkat kehadiran	Syihab (2020)

c. Ketenangan dalam bekerja.			
2	Kinerja (Y)	a. Keandalan b. Kualitas c. Kuantitas d. Kemampuan bekerja sama	Ahmad, Tewal, & Taroreh (2019)
3	Lingkungan Kerja (X1)	a. Fasilitas b. Kebisingan c. Sirkulasi udara d. Hubungan kerja.	Fachrezi & Khair (2020)
4	Pengembangan Sumber Daya (X2)	a. Motivasi b. Kepribadian c. Keterampilan.	Krismiyati (2017)

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menguji hipotesis yang diajukan berdasarkan teori dan konsep yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengumpulan data dalam bentuk angka yang akan dianalisis untuk menggambarkan pengaruh antar variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di SMPN 12 Kota Sungai Penuh. Sampel penelitian ini diambil menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh populasi yang ada sebagai sampel penelitian. Karena jumlah karyawan yang terlibat dalam penelitian ini relatif terbatas, yaitu sebanyak 40 orang, maka seluruh karyawan tersebut dijadikan sampel penelitian.

Sumber Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data sekunder, yang bersumber dari dokumentasi dan laporan yang ada di SMPN 12 Kota Sungai Penuh, seperti data mengenai struktur organisasi, fasilitas yang tersedia, serta kebijakan terkait lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya.
2. Data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada guru dan staf di SMPN 12 Kota Sungai Penuh, yang mencakup informasi mengenai persepsi mereka terhadap lingkungan kerja, pengembangan sumber daya, semangat kerja, dan kinerja mereka di sekolah tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, angket (kuesioner), dan dokumentasi sebagai instrumen utama:

1. **Observasi:** Peneliti akan melakukan observasi langsung terhadap lingkungan kerja di SMPN 12 Kota Sungai Penuh. Observasi ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai kondisi fisik dan psikologis lingkungan kerja, serta untuk melihat bagaimana lingkungan tersebut mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan.
2. **Angket (Kuesioner):** Kuesioner akan dibagikan kepada seluruh sampel untuk mengumpulkan data mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Skala Likert dengan 4 pilihan jawaban (sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju) akan digunakan untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap tiap-tiap variabel.
3. **Dokumentasi:** Peneliti akan mengumpulkan data sekunder dari dokumen yang ada di SMPN 12 Kota Sungai Penuh, seperti laporan kinerja karyawan, data pengembangan karir, serta kebijakan yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Data ini digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh melalui observasi dan angket.

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidak suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang didapat dari penyebaran kuesioner.

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

2. Menurut Ghazali uji validitas instrument digunakan rumus sebagai berikut:

Uji Realibitas Menurut sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji realibitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum at^2}{at^2} \right)$$

Alat Analisis

1. Analisis Regresi

Teknik ini digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen (lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya manusia) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Analisis regresi ini akan memberikan pemahaman mengenai sejauh mana masing-masing faktor mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung atau tidak langsung. Dalam penelitian ini teknik analisa data yang digunakan menggunakan SPSS. Model persamaan untuk analisa regresi berganda Sugiyono, (2013) adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

2. Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh secara parsial digunakan uji t, adalah bagian uji statistik yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana salah satu variabel independennya tetap/dikendalikan. Sugiyono (2017) merumuskan uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{bi}{s/\sqrt{n}}$$

Keterangan :

bi = koefisien regresi

s = standar deviasi sampel

n = jumlah sampel

Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$

3. Uji Sobel

Digunakan untuk menguji apakah semangat kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja, pengembangan sumber daya manusia, dan kinerja karyawan.

Sobel test $\Rightarrow$
$$Z\text{-value} = \frac{a*b}{\sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2}}$$

Dimana:

a adalah koefisien regresi antara variabel independen (X) dan Intervening (Y),

b adalah koefisien regresi antara Intervening (Y) dan variabel dependen (Y),

SE_a adalah standard error dari koefisien a,

SE_b adalah standard error dari koefisien b,

Z adalah nilai uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a											
Model		Unstandar dized Coefficient s		Standar dized Coeffici ents	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std . Error	Beta			Ze ro-or de r	Par tial	P ar t	Toler ance	VI F
1	(Constant)	42.493	15.767		2.695	.012					
	SEMANGAT_KERJA	.114	.198	.113	.575	.570	.176	.112	.107	.900	1.111
	LINGKUNGAN_KERJA	.237	.219	.202	1.085	.288	.199	.208	.202	.998	1.002
	PENGEMBANGAN_SUMBERDAYA	-.253	.267	-.186	-.947	.352	-.215	-.183	-.176	.899	1.112

a. Dependent Variable: KINERJA

Diketahui Constant (a) sebesar 42.493 sedangkan nilai koefisien regresi semangat kerja (Z) sebesar 0,114, koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,237, dan koefisien regresi pengembangan sumber daya (X2) sebesar -0,253, sehingga dapat dibuatkan persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan Regresi :

$$Y = 42.493 + 0,114Z + 0,237X_1 - 0,253X_2 + e$$

Nilai konstanta adalah 42.493 berarti konstan jika semangat kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan sumber daya terhadap kinerja adalah sebesar 42.493.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.857	3	29.952	.962	.425 ^b
	Residual	809.343	26	31.129		
	Total	899.200	29			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, pengembangan sumber daya, semangat kerja						

Berdasarkan *output* di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} Lebih besar dari pada nilai F_{tabel} . Nilai F_{hitung} adalah 0,962 kecil dari nilai F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan $\alpha = 0,05$ adalah 2,90 maka $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $0,962 < 2,90$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1), pengembangan sumber daya (X_2), semangat kerja (Z), secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y) SMPN 12 kota sungai penuh.

Uji t (parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	42.493	15.767		2.695	.012
	Semangat kerja (Z)	.114	.198	.113	.575	.570
	Lingkungan kerja (X1)	.237	.219	.202	1.085	.288
	Pengembangan sumber Daya(X2)	-.253	.267	-.186	-.947	.352
a. Dependent Variable: JUMLAHY						

Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.316 ^a	.100	-.004	5.57930	
a. Predictors: (Constant), JUMLAHX2, JUMLAHX1, JUMLAHZ					

$$KD = 0,100^2 \times 100\%$$

$$= 0,01 \%$$

Diketahui dari tabel diatas R Square 0,01 dimana didapatkan nilai sebesar:

$$R^2 \times 100 \%$$

$$0,100^2 \times 100 \% = 0,01\%$$

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi variabel kinerja oleh variabel terikatnya yaitu lingkungan kerja (X_1), pengembangan sumber daya (X_2), semangat kerja (Z), sebesar 0,01%. Artinya lingkungan kerja, pengembangan sumber daya dan semangat kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap SMPN 12 kota sungai penuh sebesar 0,01% dan sisanya $(100\% - 0,01\%) = 0,99 \%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di SMPN 12 Kota Sungai Penuh, sementara pengembangan sumber daya dan semangat kerja tidak memberikan

kontribusi signifikan terhadap kinerja. Meskipun lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang kuat dengan kinerja, pengembangan sumber daya dan semangat kerja tidak memperlihatkan pengaruh yang signifikan. Hasil uji Sobel juga menunjukkan bahwa semangat kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan pengembangan sumber daya terhadap kinerja. Ini berarti bahwa meskipun semangat kerja berhubungan dengan kinerja, faktor lain lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja di sekolah tersebut.

Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh paling signifikan dalam meningkatkan kinerja di SMPN 12 Kota Sungai Penuh, sedangkan pengembangan sumber daya meskipun berperan, kontribusinya lebih kecil. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja secara optimal, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menyediakan pengembangan sumber daya yang baik. Hasil ini mendukung pentingnya fokus pada aspek lingkungan kerja sebagai prioritas utama dalam upaya peningkatan kinerja guru dan staf di sekolah tersebut.

Referensi :

- Asrul Hendrawan Karabi, & John E. H. J. FoEh. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda Ntt (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 129–137. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i2.1884>
- Bowo, A. B. P., & Junaedi Hendro. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(1), 10–18. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i1.895>
- Enviroment. (2019). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Environment. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 12(3), 107. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- Feby. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Aceh Tamiang. *Tijarah*, 2(2), 46–53.
- Hamdani deky. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi Dan Dukungan Rekan Kerja*. 2(1), 164–176.
- Irfan. (2023a). “Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan jufrizen.” *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 2(e-ISSN 2502-4175), 15.
- Irfan. (2023b). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

- Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Movere Journal*, 6(1), 15–25. <https://doi.org/10.53654/mv.v6i1.426>
- Krismiyyat. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562–573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.336>
- Mulyadi. (2019). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Prabowo, L., Anwar, S., & Tanto, G. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lindu. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 1–31.
- Romansah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelangi Inti Pertiwi Musi Banyuasin. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1329–1339. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1677>
- Sarmigi, E., Satria, E., Syukrawati, S., & Desiana, D. (2023). Pengaruh Fasilitas Dan Intelektualitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat Pembangunan Kerinci. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 4(1), 34–42. <https://doi.org/10.32939/fdh.v4i1.1133>
- Satria, E. (2021). Pengaruh Bonus Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Prudential Life Assurance Cabang Kota Sungai Penuh. *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, 2(2), 83–90. <https://doi.org/10.32939/fdh.v2i2.954>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Siswaadhi, F., Afrianti, F., & Yuliviona, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Hotel Kerinci*. 7(5), 1–23.
- Siswadhi, F. (2016). adalah 2,0 32 untuk penelitian ini ($\alpha = 5\%$). Variabel kualitas pelayanan memiliki nilai t. *Jurnal Benefita*, 1(October), 177–183.
- Syihab, S. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 194–204. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i2.880>
- Taroreh. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 01–10.