



## PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA GURU TIDAK TETAP

ShintaAgustina✉, NanikSuryani

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

### Info Artikel

#### Sejarah Artikel:

Diterima Januari 2016

Disetujui Januari 2016

Dipublikasikan

Februari 2016

#### Keywords:

Teacher Competence Of  
Private Vocational School;  
Communication In  
Organization; Work Area,  
Teachers' Work  
Enthusiasm.

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi, komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja guru tidak tetap (GTT) di SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran secara simultan maupun parsial. Penelitian ini termasuk jenis penelitian ex-post facto. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi (X1), komunikasi dalam organisasi (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) sebagai variabel bebas serta semangat kerja (Y) sebagai variabel terikatnya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Guru tidak tetap (GTT) di SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran Se-Kota Semarang yang berjumlah 86 guru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS for Windows Release 16, asumsi klasik, dan analisis deskriptif persentase. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan:  $Y = 13,683 + 0,739X1 + 0,316 X2 + 0,423 X3$ . Uji F yang diperoleh  $F_{hitung} = 66,115$ , sehingga  $H_{a1}$  diterima. Secara parsial (uji t) kompensasi (X1) diperoleh  $t_{hitung} = 3,986$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ , sehingga  $H_{a2}$  diterima. Komunikasi dalam organisasi (X2) diperoleh  $t_{hitung} = 2,740$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ , sehingga  $H_{a3}$  diterima. Lingkungan kerja fisik (X3) diperoleh  $t_{hitung} = 5,468$  dengan signifikansi  $0,00 < 0,05$ , sehingga  $H_{a4}$  diterima. Secara simultan ( $R^2$ ) kompensasi, komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja guru tidak tetap yaitu sebesar 69,7%. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi, komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja guru tidak tetap. Saran dari penelitian ini adalah: 1) pihak sekolah mengadakan program penanaman pohon untuk mengurangi temperature (suhu) udara yang panas 2) pihak sekolah menempatkan ruang kantor tidak bersebelahan dengan ruang kelas.

### Abstract

The aim of the study to show whether influence compensation, communication in organization, and physical work area to teachers' work enthusiasm of honorary teachers of Vocational School of office administration competence by simultaneously or partially. The study is ex-post facto study. Variable in this study is compensation (X1), communication in organization (X2), and physical work area (X3) are independent variable, and work enthusiasm (Y) is dependent variable. Sample of this study is all of honorary teacher of Private Vocational School of office administration competence in Semarang are 86 teachers. Method of collecting data is observation, documentation, interview, and questionnaire. Technique of data Analysis is double regression by using SPSS for Windows Release 16, classic assumption, and percentage descriptive analysis. The result of the study showed that the double linear regression analysis was:  $Y = 13,683 + 0,739X1 + 0,316 X2 + 0,423 X3$ . Next the  $F_{count} = 66,115$ , so,  $H_{a1}$  was accepted. Partially (t test) compensation (X1) was  $t_{count} = 3,986$  with significance  $0,00 < 0,05$ , so,  $H_{a2}$  was accepted. communication in organization (X2) was  $t_{count} = 2,740$  with significance  $0,00 < 0,05$ , so,  $H_{a3}$  was accepted. physical work area (X3) was  $t_{count} = 5,468$  with significance  $0,00 < 0,05$ , so,  $H_{a4}$  was accepted. Simultaneously ( $R^2$ ) compensation, communication in organization, and physical work area interest influenced work enthusiasm for up to 69,7%. Based on the study, it was concluded that there is positive influence and significant competition, communication in organization and physical work area influence of work enthusiasm of honorary teachers. The suggestion of the study are 1) school held planting tree for reducing of increasing temperature, 2) school design the office room are not next to the class room.

© 2016 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes  
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229  
E-mail: pid.taasinta@gmail.com

p-ISSN 2252-6544

e-ISSN 2502-356X

## PENDAHULUAN

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan (Sedarmayanti, 2009:5). Salah satu upaya untuk mencerdaskan dan meningkatkan keterampilan termasuk pencapaiannya adalah melalui pendidikan. E.F. Scumacher mengatakan bahwa: "Pendidikan adalah yang terpenting, serta dilihat dari perannya, maka pendidikan adalah kunci untuk segalanya" (Sedarmayanti, 2009:39-40). Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan sumber daya manusia yang ada di dalamnya, yaitu tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Suatu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dibidangnya agar tercapai tujuan organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi bersangkutan. Organisasi di bidang pendidikan yaitu sekolah, dipimpin oleh kepala sekolah dan dibantu oleh wakil kepala sekolah, guru, staff dan karyawan. Seorang kepala sekolah harus bisa mengelola para guru, staff maupun karyawan untuk bekerja dengan baik. Guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam kegiatan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu,

kualitas guru harus selalu ditingkatkan untuk keberhasilan tujuan sekolah. Sesuai UU Guru dan Dosen (UU RI No. 14 Th. 2005) Pasal 1 ayat 2 yang berbunyi : "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Begitu juga pada pasal 4 yang berbunyi : "Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional".

Dalam melaksanakan proses pendidikan, pengajaran, pelatihan, serta pengarahan guru sebaiknya melakukannya dengan penuh semangat sehingga dapat menarik minat dan perhatian siswa dalam belajar. Keterampilan yang dimiliki oleh siswa diharapkan akan membuat mereka lebih siap, percaya diri, dan unggul dalam memasuki dunia kerja. Keberadaan guru dan peranan guru memang sangat penting, guru yang melaksanakan pekerjaan dengan profesional akan melancarkan visi dan misi dari sekolah, daripada guru yang hanya bekerja sekedarnya saja dan tanpa semangat yang tinggi. Guru yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, memasuki ruang kelas tepat waktu, tingkat absensi bisa diperkecil, keluhan dan tuntutan dapat dihindari, serta pemogokan kerja bisa ditiadakan. Menurut Danim (2004), menyatakan bahwa "moral atau kegairahan kerja adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan". Semangat dan gairah kerja yang tinggi akan membuat guru senang saat melakukan tugasnya disekolah. seorang guru akan mampu memberikan pengaruh yang

positif kepada lingkungannya. Melalui semangat kerja guru yang tinggi, potret dan wajah diri bangsa dimasa depan tentu akan lebih baik.

Berdasarkan jurnal Nobile dkk (2013) yang berjudul *organizational communication and occupational stress in Australian Catholic primary schools* menyatakan bahwa : *“Organizational communication has a number of dimensions. Messages are shared vertically (upward and downward) between hierarchical levels in an organization, as well as horizontally among people at the same level and interactions occur via formal and informal channels”* (Komunikasi organisasi mempunyai sebuah urutan dari dimensinya. Pesan disampaikan secara vertikal (keatas dan kebawah) antara tingkatan dalam sebuah organisasi, baik secara horizontal antara orang pada level yang sama dan interaksi disampaikan melalui cara formal dan tidak formal). Komunikasi menjadi hal yang harus diperhatikan oleh pihak organisasi. Komunikasi menjadi salah satu penyebab semangat kerja yang tinggi. Handoko (2011:272-273) menyatakan bahwa *“komunikasi sebagai suatu proses dengan mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiringan berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi”*. Oleh karena itu, komunikasi merupakan hal yang penting karena tanpa komunikasi yang terjalin lancar maka akan mudah menemui hambatan dan akan memicu terjadinya kesalahpahaman antarguru dalam memahami informasi yang diberitahukan tanpa adanya rapat terlebih dahulu. Dengan adanya rapat rutin dan guru selalu dilibatkan maka akan memperkecil adanya ketidakselarasan dalam menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh pihak sekolah. Rapat juga dijadikan jembatan untuk mengumpulkan aspirasi, pendapat,

dan kritikan dari para guru. Variabel lain yang diduga ikut mempengaruhi semangat kerja guru adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Byars & Rue dalam Bahri (2011) *“The physical environment, which includes factors such as temperature, humidity, ventilation, noise, light, and color, can have an impact on the design of jobs”*. Lingkungan fisik berupa faktor-faktor seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, suara gaduh, cahaya, dan warna, dapat berdampak terhadap perencanaan suatu pekerjaan”. Begitu juga dalam jurnal Bradley dan Osborne (1999) yang berjudul *The working environment : Catalyst or constraint?* Menyatakan bahwa : *“The physical workplace can become another part of the toolkit for change; it can be either constraint or catalyst, depending on how it is managed”*. (Lingkungan kerja fisik menjadi bagian untuk perubahan, itu dapat menguntungkan atau merugikan, tergantung bagaimana mengelolanya).

Dalam observasi awal, peneliti memfokuskan pengamatan pada ruang kantor, karena ruang kantor adalah tempat dimana guru mempersiapkan segala sesuatu sebelum memasuki kelas, beristirahat setelah keluar dari kelas dan tempat untuk melakukan kegiatan lainnya seperti membuat media pembelajaran dan tempat menjalin keakraban antar sesama guru. Kondisi lingkungan kerja memang sangat berpengaruh pada semangat mengajar seorang guru. Sekolah diharapkan mampu memberikan tempat yang nyaman dengan fasilitas yang memadai. Jika guru bekerja dengan penuh semangat, maka akan menguntungkan bagi organisasi, karena tujuan organisasi akan tercapai dengan optimal dan masa depan pendidikan akan lebih baik. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan di 9 SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran Se-Kota Semarang yang meliputi SMK Hidayah, SMK Palebon, SMK Cut Nya'dien, SMK Setiabudhi, SMK PGRI 01, SMK Antonius,

SMK Tri Mulya, SMK Pelita Nusantara 1, menyebabkan terjadi *gap* terhadap semangat dan SMK Bina Nusantara. Berikut ini kerja :  
gambaran umum permasalahan yang terjadi

**Tabel 1.** Gambaran Umum Kompensasi (X1), Komunikasi dalam Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja Fisik (X3) terhadap Semangat Kerja (Y)

No.	Variabel	Gambaran Umum
1.	Kompensasi (X1)	Gaji GTT dihitung per jam pelajaran dan GTT yang mendapat jam mengajar sedikit tidak mendapat gaji yang sedikit pula. Tunjangan bagi GTT sangat minim, belum ada tunjangan khusus. Kesejahteraan GTT masih terbatas. Belum ada <i>reward</i> khusus bagi GTT yang berprestasi di sekolah. Komunikasi dengan Kepala sekolah masih terbatas pada saat rapat. Rapat belum diadakan secara rutin, masih terbatas saat terjadi persoalan yang harus dibahas bersama-sama. <i>Briffing</i> rutin dengan Kepala sekolah sebelum memulai pembelajaran belum dilakukan di semua sekolah.
2.	Komunikasi dalam Organisasi (X2)	Belum ada tempat khusus untuk menampung kritik, saran, pendapat dan usulan-usulan dari guru. Kondisi ruang kantor dan lingkungan sekolah yang terasa panas terjadi hampir di semua sekolah. Beberapa sekolah memiliki sirkulasi udara yang kurang baik di ruang kantor.
3.	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Penataan barang-barang di ruang kantor kurang rapi. Kebisingan dari luar ruang kantor masih terdengar hingga di dalam ruang kantor. GTT berangkat dan pulang dari sekolah sesuai jadwal.
4.	Semangat Kerja (Y)	GTT bersedia ikut dalam kepanitiaan sebuah kegiatan sekolah yang padat. GTT bersedia masuk kelas untuk menggantikan guru yang absen.

Sumber : Hasil Observasi 2015

Besarnya kompensasi menjadi salah satu variabel yang sensitif karena tidak bisa dipungkiri bahwa guru mau bekerja dengan pertimbangan salah satunya adalah gaji yang diterima atas imbalan pekerjaannya. Besarnya kompensasi yang diberikan pihak sekolah kepada guru tidak tetap (GTT) tidak sama, ini dikarenakan kebijakan masing-masing sekolah untuk memberi imbalan atas kinerja guru berbeda-beda. Lain halnya jika dibandingkan dengan guru DPK (PNS yang diperbantukan) dan GTY (Guru tetap yayasan) yang mendapat gaji tetap atas pekerjaannya. Inilah *gap* yang menjadikan perbedaan semangat kerja guru dalam aktivitasnya. Jika DPK dan GTY tidak

semangat dalam bekerja tetap mendapat gaji tetap, sedangkan GTT jika bekerja tidak maksimal dan semangatnya rendah dan sering absen maka berpengaruh pada gaji yang akan diterima. Kurangnya *reward* yang diberikan pihak sekolah atas guru yang berprestasi terjadi di semua sekolah, pihak sekolah belum memberi penghargaan khusus untuk guru yang berprestasi. Tunjangan yang diberikan pihak sekolah untuk guru yang masih berstatus GTT memang sangat minim. Oleh karena itu, dengan pemberian gaji dan kesejahteraan guru yang kurang sesuai, maka sekolah harus mampu menciptakan suasana yang harmonis dan

selaras, agar guru merasa nyaman dan betah bekerja di sekolah tersebut.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan pihak sekolah, peneliti memperoleh hasil yaitu : di SMK Hidayah, gaji guru tidak tetap (GTT) diberikan sesuai lama pengabdian di sekolah, GTT mempunyai kesempatan untuk meningkat atau promosi karena bisa menjadi ketua jurusan. Di SMK Pelita Nusantara 1, GTT akan diangkat menjadi guru tetap yayasan (GTY) dengan syarat yaitu masa kerjanya minimal 2 tahun, disiplin dalam bekerja yaitu tidak sering absen dan membuat rencana pembelajaran dengan tepat waktu. Di SMK lainnya gaji GTT dihitung sama per individu, tidak dilihat dari lama pengabdiannya, tapi peraturan pemberian gaji adalah sesuai status guru yaitu GTY atau GTT. Dari segi komunikasi, di tiap sekolah belum ada tempat khusus untuk menampung pendapat, saran, kritikan, usulan ataupun keluhan sebagai bentuk penyampaian aspirasi terhadap pekerjaannya, baik dari kepala sekolah ke guru, guru dengan sesama guru dan dengan karyawan di sekolah belum terjalin maksimal.

Menurut hasil penelitian Rochim dan Triyani (2012) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, artinya bahwa semakin intens komunikasi yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan semangat kerja, dengan nilai  $t$  hitung  $6,837 > t$  table  $1,9966$ . Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, artinya semakin kondusif lingkungan kerja, maka akan semakin meningkatkan semangat kerja, dengan nilai  $t$  hitung  $2,394 > 1,9966$ . Sedangkan menurut hasil penelitian Yunaeroh menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = 14,184 + 0,373X_1 + 0,540X_2 + 0,295X_3$ . Uji keberartian persamaan regresi dengan uji  $F$ , diperoleh  $F$  hitung =  $92,500$  dengan signifikansi  $0,000$  dan lebih kecil dari  $0,05$ .

Besarnya pengaruh secara simultan dari kompensasi, komunikasi internal, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja guru yaitu sebesar  $63,5\%$ , sedangkan pengaruh secara parsial kompensasi yaitu sebesar  $45,97\%$ , komunikasi internal sebesar  $53,73\%$ , dan lingkungan kerja fisik sebesar  $44,09\%$ .

Dari latar belakang diatas, dukungan teori, jurnal nasional dan internasional, dan penelitian terdahulu serta hasil observasi awal peneliti di 9 SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran Se-Kota Semarang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dalam Organisasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Guru Tidak Tetap (GTT) di SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran Se-Kota Semarang.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:14) "metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian yaitu angket. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah semangat kerja merupakan variabel dependen (Y), variabel independen meliputi kompensasi ( $X_1$ ), komunikasi dalam organisasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket.

Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif presentase, uji asumsi klasik, uji simultan (F), uji parsial (t), koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ), dan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada variable kompensasi penilaian dilakukan dengan 2 indikator yaitu

kompensasi langsung (*direct compensation*) meliputi gaji dan insentif (bonus) serta indikator kedua kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yaitu kesejahteraan karyawan. Hasil tabulasi angket persepsi guru mengenai kompensasi dapat dilihat secara lengkap pada tabel berikut:

**Tabel 2.** Analisis Deskriptif Persentase Variabel Kompensasi

Interval persen	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-rata Klasikal
85 – 100%	Sangat Baik	22	25,58%	77,40%
69 – 84%	Baik	50	58,14%	
53 – 68%	Cukup Baik	10	11,63%	
37 - 52%	Kurang Baik	3	3,49%	
20 – 36%	Tidak Baik	1	1,16%	
Jumlah		86	100%	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan tabel 2 di atas, analisis deskriptif kompensasi guru tidak tetap (GTT) SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran menunjukkan bahwa distribusi jawaban responden menyatakan baik sebesar 58,14%, kemudian sangat baik sebesar 25,58%, cukup baik sebesar 11,63%, kurang baik sebesar 3,49%, dan criteria tidak baik sebesar 1,16%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi masuk dalam kriteria

baik yaitu dilihat dari rata-rata persentase sebesar 77,40%. Hal ini menggambarkan bahwa guru sudah menerima gaji dan bonus sesuai dengan tanggung jawabnya serta kesejahteraan dari pihak sekolah.

Data mengenai Komunikasi dalam Organisasi dengan indikator komunikasi vertikal serta komunikasi horizontal. Hasil tabulasi angket dapat dilihat secara lengkap pada tabel berikut:

**Tabel 3.** Distribusi Persentase Variabel Komunikasi dalam Organisasi

Interval persen	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-rata Klasikal
85 – 100%	Sangat Baik	34	39,53%	83,37%
69 – 84%	Baik	48	55,81%	
53 – 68%	Cukup Baik	2	2,33%	
37 - 52%	Kurang Baik	2	2,33%	
20 – 36%	Tidak Baik	0	0,00%	
Jumlah		86	100%	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan tabel 3 di atas, analisis deskriptif komunikasi dalam organisasi Guru tidak tetap (GTT) SMK Swasta Keahlian

Administrasi Perkantoran menunjukkan bahwa distribusi jawaban responden menyatakan baik sebesar 55,81%, kemudian

sangat baik sebesar 39,53%, cukup baik sebesar 2,33%, kurang baik sebesar 2,33%, dan kriteria tidak baik sebesar 0,00%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dalam organisasi masuk dalam kriteria baik yaitu dilihat dari rata-rata persentase sebesar

83,37%. Hal ini menggambarkan bahwa guru sudah menciptakan komunikasi antarsesama dengan baik.

Analisis deskriptif persentase indikator variabel lingkungan kerja fisik dapat dilihat secara lengkap pada tabel berikut

**Tabel 4.** Distribusi Persentase Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Interval persen	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-rata Klasikal
85 – 100%	Sangat Baik	23	26,74%	77,44%
69 – 84%	Baik	51	59,30%	
53 – 68%	Cukup Baik	9	10,47%	
37 - 52%	Kurang Baik	3	3,49%	
20 – 36%	Tidak Baik	0	0,00%	
Jumlah		86	100%	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan tabel 4 di atas, analisis deskriptif lingkungan kerja fisik Guru tidak tetap (GTT) SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran menunjukkan bahwa distribusi jawaban responden menyatakan baik sebesar 59,30%, kemudian sangat baik sebesar 26,74%, cukup baik sebesar 10,47%, kurang baik sebesar 3,49%, dan kriteria tidak baik sebesar 0,00%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan

kerja fisik masuk dalam kriteria baik yaitu dilihat dari rata-rata persentase sebesar 77,44%. Hal ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik baik ruang kantor maupun sekitar sekolah sudah memenuhi kelayakan.

Data mengenai Semangat Kerjadapat dilihat secara lengkap pada dilihat secara lengkap pada tabel seperti berikut:

**Tabel 5.** Distribusi Persentase Variabel Semangat Kerja

Interval persen	Kriteria	Frekuensi	Persentase	Rata-rata Klasikal
85 – 100%	Sangat Baik	40	46,51%	82,80%
69 – 84%	Baik	42	48,84%	
53 – 68%	Cukup Baik	4	4,65%	
37 - 52%	Kurang Baik	0	0,00%	
20 – 36%	Tidak Baik	0	0,00%	
Jumlah		86	100%	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan tabel 5 di atas, analisis deskriptif semangat kerja Guru tidak tetap (GTT) SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran menunjukkan bahwa distribusi jawaban responden menyatakan baik sebesar 48,84%, kemudian sangat baik sebesar

46,51%, cukup baik sebesar 4,65%, kurang baik sebesar 0,00%, dan kriteria tidak baik sebesar 0,00%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel semangat kerja masuk dalam kriteria baik yaitu dilihat dari rata-rata persentase sebesar 82,80%. Hal ini

menggambarkan bahwa semangat kerja guru sudah baik.

Untuk mengetahui bagaimana hubungan linier yang terjadi antara kompensasi, komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap semangat kerja. Maka perlu mengetahui persamaan garis regresi. Regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda

digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (X) dengan variabel terikat atau dependen (Y). Selain itu juga untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antar variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, baik secara simultan maupun parsial. Hasil perhitungan regresi dengan menggunakan program *IBM SPSS 16* dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 6.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.683	4.737		2.889	.005
Kompensasi	.739	.185	.316	3.986	.000
Komunikasi dalam organisasi	.361	.116	.210	2.740	.008
Lingkungan kerja	.423	.077	.452	5.468	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan tabel analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,683 + 0,739X_1 + 0,316X_2 + 0,423X_3 + e$$

Persamaan regresi berganda di atas mempunyai makna sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 13,683 (positif)

Jika variabel kompensasi ( $X_1$ ), komunikasi dalam organisasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) nilainya adalah 0, maka semangat kerja ( $Y$ ) nilainya adalah sebesar 13,683. Artinya, apabila kompensasi, komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik tidak ada maka semangat kerja guru tidak tetap (GTT) SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran akan mengalami kenaikan sebesar 13,683.

2. Koefisien kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,739

Artinya, jika variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 *point* sedangkan variabel lain adalah konstan,

maka akan menyebabkan kenaikan semangat kerja guru tidak tetap (GTT) SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran sebesar 0,739.

3. Koefisien komunikasi dalam organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,316

Artinya, jika variabel komunikasi dalam organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 *point* sedangkan variabel lain adalah konstan, maka akan menyebabkan kenaikan semangat kerja guru tidak tetap (GTT) SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran sebesar 0,316.

4. Koefisien lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) sebesar 0,423

Artinya, jika variabel lingkungan kerja fisik mengalami peningkatan sebesar 1 *point* sedangkan variabel lain adalah konstan, maka akan menyebabkan kenaikan semangat kerja guru tidak tetap (GTT) SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran sebesar 0,423.



Uji F dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi, komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja guru tidak tetap (GTT) SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran secara simultan. Uji F

dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, apabila sig < 0,05 maka Ha diterima, sedangkan apabila sig > 0,05 maka Ha ditolak. Berikut hasil uji simultan menggunakan bantuan program *SPSS for windows release 16*:

**Tabel 7.** Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4919.582	3	1639.861	66.115	.000 <sup>3</sup>
	Residual	2033.871	82	24.803		
	Total	6953.453	85			

a. Dependent Variable: semangatkerja

b. Predictors: (Constant), lingkungankerja, komunikasidalamorganisasi, kompensasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara kompensasi, komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja guru tidak tetap (GTT) SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran.

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi, komunikasi

dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja guru tidak tetap (GTT) SMK Swasta Keahlian Administrasi Perkantoran secara parsial. Uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi, apabila sig < 0,05 maka Ha diterima, sedangkan apabila sig > 0,05 maka Ha ditolak. Berikut hasil uji parsial menggunakan bantuan program *SPSS for windows release 16*:

**Tabel 8.** Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.683	4.737		2.889	.005
	Kompensasi	.739	.185	.316	3.986	.000
	Komunikasi dalam organisasi	.361	.116	.210	2.740	.008
	Lingkungan kerja	.423	.077	.452	5.468	.000

b. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja guru.

Hasil uji variabel komunikasi dalam organisasi menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,008 < 0,05 dengan demikian H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini ada

pengaruh komunikasi dalam organisasi terhadap semangat kerja.

Hasil uji variabel lingkungan kerja fisik juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja.

Koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase (%) pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) komunikasi dalam organisasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) secara simultan. Hasil pengujian koefisiensi determinasi simultan ( $R^2$ ) dengan bantuan program *SPSS for windows release 16* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.841 <sup>a</sup>	.708	.697	4.98029

a. Dependent Variable: semangatkerja

b. Predictors: (Constant), lingkungankerja, komunikasidalamorganisasi, kompensasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Tabel di atas menunjukkan besarnya nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,697. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dikalikan 100% untuk mengetahui besarnya nilai  $R^2$  yaitu 69,7% sedangkan untuk mengetahui faktor lain diluar  $R^2$  dengan cara 100% dikurangi nilai  $R^2$  69,7% hasilnya 30,3%. Hal ini berarti semangat kerja dipengaruhi oleh kompensasi, komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik sebesar 69,7%. Sedangkan sisanya sebesar 30,3% dijelaskan

oleh variabel lain di luar model regresi dalam penelitian ini.

Koefisiensi determinasi parsial ( $r^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase (%) pengaruh masing-masing variabel pengalaman kompensasi ( $X_1$ ) komunikasi dalam organisasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) terhadap semangat kerja ( $Y$ ) secara parsial. Hasil pengujian koefisiensi determinasi parsial ( $r^2$ ) dengan bantuan program *SPSS for windows release 16* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ )

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlation			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.709	.403	.238	.569	1.759
	Komunikasi dalam organisasi	.644	.290	.164	.608	1.645
	Lingkungan kerja	.771	.517	.327	.523	1.913

a. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian 2015

Berdasarkan tabel pada kolom *partial* determinasi parsial ( $r^2$ ) untuk variabel dapat diketahui besarnya koefisien kompensasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,162409

(0,403<sup>2</sup>). Nilai tersebut dikalikan 100% untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yaitu 16,241%. Hal ini berarti variabel kompensasi ( $X_1$ ) mampu menjelaskan variabel semangat kerja (Y) hanya sebesar 16,241%, sedangkan sisanya sebesar 83,759% dijelaskan oleh variabel lain.

Koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) untuk variabel komunikasi dalam organisasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,0841 (0,290<sup>2</sup>). Nilai tersebut dikalikan 100% untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yaitu 8,41%. Hal ini berarti variabel komunikasi dalam organisasi ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel semangat kerja (Y) sebesar 8,41%, sedangkan sisanya sebesar 91,59% dijelaskan oleh variabel lain.

Koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) untuk variabel lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,26729 (0,517<sup>2</sup>). Nilai tersebut dikalikan 100% untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) yaitu 26,73%. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) mampu menjelaskan variabel semangat kerja (Y) sebesar 26,73%, sedangkan sisanya sebesar 73,27% dijelaskan variabel lain.

Hasil perhitungan analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi, komunikasi dalam organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja baik secara simultan maupun parsial dalam kategori baik. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, komunikasi dalam organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja.

Hasil dari uji coba determinasi simultan menunjukkan bahwa 69,7% variabel dependen semangat kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen, Sedangkan sisanya sebesar 30,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi dalam

penelitian ini. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 66,115 pada taraf signifikansi 5%. Sedangkan dari uji koefisien determinasi simultan diperoleh nilai R sebesar 0,841 dan  $R^2$  adalah 69,7%. Nilai R yang bertanda positif menunjukkan bahwa  $H_{a1}$  yaitu ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan kompensasi, komunikasi dalam organisasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja diterima sebesar 69,7% dengan signifikansi  $<0,05$ .

Menurut Saul W. Gellerman dalam Tohardi (2002:428) mengemukakan bahwa "semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju dan prestise di dalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya". Selain didukung oleh teori, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Yunaeroh (2014) yang menyimpulkan ada pengaruh secara simultan antara kompensasi, komunikasi internal, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa kenaikan variabel kompensasi, komunikasi dalam organisasi, dan lingkungan kerja fisik akan mempengaruhi kenaikan variabel semangat kerja.

Hasil uji parsial (uji t) pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja Guru dalam penelitian ini menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,986 pada taraf signifikansi 5%, sedangkan pada persamaan regresi nilai koefisien variabel kompensasi ( $X_1$ ) adalah 0,739. Nilai koefisien tersebut bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan  $H_{a2}$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial kompensasi terhadap semangat kerja diterima. Besarnya pengaruh kompensasi

terhadap semangat kerja dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien determinasi parsial yaitu sebesar 16,241% ( $r^2$ ).

Analisis deskripsi data penelitian menunjukkan kedua indikator mengenai kompensasi termasuk dalam kriteria baik, hal tersebut dikarenakan Guru sudah menerima gaji sesuai dengan jumlah jam mengajar sesuai dengan indikator pertama yaitu kompensasi langsung berupa gaji. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2009:118) yang menyatakan bahwa "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Indikator kedua yaitu kompensasi tidak langsung yang berupa kesejahteraan karyawan termasuk dalam kategori baik, artinya kepedulian pihak sekolah dalam mengutamakan kesejahteraan karyawan baik, ketika guru sedang mengalami gangguan kesehatan, maka pihak sekolah menunjukkan kepeduliannya dengan memberikan bantuan dan kebebasan tidak masuk bekerja.

Hasil uji parsial (uji t) pengaruh komunikasi dalam organisasi terhadap semangat kerja Guru dalam penelitian ini menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,740 pada taraf signifikansi 5%, sedangkan pada persamaan regresi nilai koefisien variabel komunikasi dalam organisasi ( $X_2$ ) adalah 0,316. Nilai koefisien tersebut bertanda positif, sehingga dapat disimpulkan  $H_{a3}$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial komunikasi dalam organisasi terhadap semangat kerja diterima. Besarnya pengaruh komunikasi dalam organisasi terhadap semangat kerja Guru dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien determinasi parsial yaitu sebesar 8,41% ( $r^2$ ). Sesuai dengan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik komunikasi yang terjalin antar sesama guru maka akan

semakin terjaga semangat kerja yang dimiliki oleh guru dan sebaliknya, komunikasi yang kurang berjalan dengan baik akan menyebabkan semangat kerja Guru menjadi kurang pula.

Komunikasi menjadi hal yang harus diperhatikan oleh pihak organisasi. Komunikasi menjadi salah satu penyebab semangat kerja yang tinggi. hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2011:272-273) menyatakan bahwa "komunikasi sebagai suatu proses dengan mana orang-orang bermaksud memberikan pengertian-pengertian melalui pengiringan berita secara simbolis, dapat menghubungkan para anggota berbagai satuan organisasi yang berbeda dan bidang yang berbeda pula, sehingga sering disebut rantai pertukaran informasi".

Analisis deskripsi data penelitian menunjukkan kedua indikator mengenai komunikasi dalam organisasi dalam kriteria baik, yaitu dari segi komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Indikator pertama adalah komunikasi vertikal (komunikasi dari pegawai ke pimpinan) sudah terjalin baik, guru akan menyampaikan keluhan jika mengalami ketidaknyamanan selama proses pembelajaran. Indikator kedua komunikasi horizontal / yang juga termasuk dalam kriteria baik. Komunikasi antar sesama guru memang hal yang penting, kekompakan sesama guru bisa dilihat dalam hal mengadakan koordinasi dengan rekan kerja yang mengajar mata pelajaran sama, hal ini diperlukan agar tidak terjadi perbedaan dalam penyampaian materi saat pembelajaran dikelas.

Hasil uji parsial (uji t) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja Guru dalam penelitian ini menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,468 pada taraf signifikansi 5%, sedangkan pada persamaan regresi nilai koefisien variabel lingkungan kerja fisik ( $X_3$ ) adalah 0,423. Nilai koefisien tersebut bertanda positif,

sehingga dapat disimpulkan  $H_{a3}$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap semangat diterima. Besarnya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja Guru dilihat berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien determinasi parsial yaitu sebesar 26,73% ( $r^2$ ). Sesuai dengan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan tempat bekerja maka akan semakin memberi kenyamanan yang lebih baik yang berdampak pada semangat kerja Guru dan sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman akan menyebabkan semangat kerja Guru menjadi kurang pula. Hasil analisis di atas sejalan dengan pendapat Anoraga dalam Bahri (2011) menyatakan bahwa "lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh baik pula pada semua pihak, dalam hal ini adalah pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya".

Analisis deskripsi data penelitian menunjukkan kesembilan indikator mengenai lingkungan kerja fisik masuk dalam kriteria baik, sedangkan satu indikator termasuk kriteria cukup baik. Indikator temperatur ditempat kerja adalah satu-satunya indikator yang termasuk dalam kriteria cukup baik dan termasuk indikator paling lemah dalam penelitian ini, yang mempunyai persentase 67,91%. Hal ini dikarenakan setiap sekolah memiliki perbedaan kawasan sekolah, ada yang didaerah dataran tinggi dan dataran rendah, sebagian besar sekolah berada di dataran rendah dan tergolong mempunyai udara yang panas, Sekolah harus memiliki solusi untuk mengurangi rasa panas di sekolah, selain dengan mengandalkan pendingin udara yang jumlahnya terbatas dan belum bisa memenuhi jumlah sesuai dengan banyaknya jumlah guru dalam ruangan.

Indikator yang paling lemah selanjutnya adalah kebisingan ditempat kerja, indikator ini masuk dalam kategori

baik, namun mempunyai persentase yang rendah yaitu 69,30%, hal ini menandakan bahwa kebisingan yang ada masih dalam kategori normal, namun dilihat dari distribusi jawaban responden, 40 responden menjawab cukup baik dari 86 responden, yang artinya kebisingan masih sering dirasakan, baik dari dalam sekolah dan luar sekolah. Hal ini dikarenakan masih ada ruang guru yang dekat dengan ruang kegiatan siswa. Ruang guru yang berdekatan dengan ruang kelas siswa tentu akan mengganggu konsentrasi guru dalam mempersiapkan bahan untuk pembelajaran dan juga mengganggu istirahat guru saat selesai mengajar.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi, komunikasi dalam organisasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja guru tidak tetap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Syamsul. 2011. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD Di Dataran Tinggi Moncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam Jurnal Medtek, Volume 3, Nomor 2, Oktober 2011.
- Bradley, Stephen. And Osborne, Peter. 1999. The Working Environment : Catalyst or Constraint ?. Dalam Journal Of Corporate Real estate, Volume 1 Iss 2, PP. 178-190.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektif Kelompok. Jakarta : Rineka Cipta.
- Depdiknas. 2011. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta : Sinar Grafika.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Edisi 2. Yogyakarta : BPF E.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nobile, John De, dkk. 2013. Organizational Communication and Occupational Stress in Australian Catholic Primary Schools. Dalam Journal Of Educational Administration, Volume 51 Iss 6 PP. 744-767.
- Rochim, NurdanTriyani, Dian. 2012. Analisis pengaruh komunikasi, kepemimpinan dan lingkungan kerjater hadap semangat kerja guru dan karyawan (Studi kasus pada SMK Pelita nusantara 2 Semarang). Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Tanjung Pura. Bandung : Mandar Maju.
- Yunaeroh, Siti. 2014. Pengaruh pemberian kompensasi, komunikasi internal, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja guru di SMK Administrasi perkantoran Sekabupaten Kendal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.