

# PENGARUH SEMANGAT KERJA, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU HONORER MTS NEGERI 2 ASAHAN

Muhammad Octa Adithya Pratama<sup>1</sup>, Halimatussaddiah Mrp, SE, MM<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi, Universitas Asahan

Email : [muhammadokta547@gmail.com](mailto:muhammadokta547@gmail.com)

## ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru honorer MTS Negeri 2 Asahan sebanyak 35 orang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda yang kemudian diperoleh persamaannya  $Y = -0,718 + 0,608 X_1 + -,051 X_2 + 0,278 X_3 + e$  dan uji hipotesis menggunakan uji F secara simultan, uji t secara parsial dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Hasil dari penelitian ini adalah variabel bebas Semangat Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Prestasi Kerja dengan hasil  $F_{hitung} 51,182 > F_{tabel} 2,91$ . Variabel Semangat Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} (5,947) > t_{tabel} (2,03951)$ . Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} (-0,691) > t_{tabel} (2,03951)$ . Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) dengan nilai  $t_{hitung} (2,168) > t_{tabel} (2,03951)$ . Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah Adjusted R Squere dengan nilai 0,816 atau sebesar 81,6%. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel semangat kerja, stres kerja dan lingkungan kerja 81,6% sedangkan sisanya sebesar 18,4% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci :** Semangat Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

## I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia pendidikan sekarang ini sangat maju pesat sehingga guru dituntut untuk dapat menciptakan peserta didik yang dapat survive dalam lingkungan maupun dunia kerja, hal ini diimbangi dengan Soft Skill dan Hard Skill yang dapat diimplementasikan dalam dunia kerja secara nyata. Salah satu problematika yang ada dalam dunia pendidikan yaitu rendahnya prestasi guru hal ini dapat mempengaruhi prestasi belajar siswa. Oleh karena itu meningkatkan kualitas pendidikan maka guru dituntut untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan dalam memberikan materi yang didukung dengan alat peraga sehingga guru akan mendapatkan umpan balik dari hasil pengajarannya.

MTS Negeri 2 Asahan adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang MTS dikisaran Naga, Kecamatan Kisaran Timur, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Dalam menjalankan kegiatannya MTS Negeri 2 Asahan berada di bawah naungan Kementrian Agama. MTS Negeri 2 Asahan memiliki Akreditasi A, berdasarkan sertifikat 762/BAN-SM/SK/2019. Berhasil atau tidaknya tujuan dari suatu sekolah dilihat dari prestasi, ntuk meningkatkan prestasi kerja, sekolah

perlu melakukan penilaian terhadap prestasi kerja guru. Untuk penilaian prestasi kerja, dapat dilihat seberapa jauh hasil kerja yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai usaha dilakukan untuk meningkatkannya. Seorang pegawai dikatakan memiliki prestasi dalam bekerja, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai atau jika realisasi hasil lebih tinggi daripada yang ditetapkan perusahaan. Kondisi ini disebut prestasi pegawai dalam kategori terbaik.

Prestasi Kerja pada Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan tergolong baik bisa kita lihat dari Akreditasi sekolah dengan Akreditasi A, dan juga bisa kita lihat banyaknya jumlah murid yang bersekolah di MTS Negeri 2 Asahan, Berikut adalah rekapitulasi jumlah Siswa/i MTS Negeri 2 Asahan tahun ajaran 2020/2021:

### 1.1 Tabel Rekapitulasi jumlah Siswa/i MTS Negeri 2 Asahan

No	Kelas	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	VII	128	175	303
2	VIII	137	172	309
3	IX	128	161	289
		393	508	901

Sumber : MTS Negeri 2 Asahan

Berdasarkan tabel 1.1 dapat kita lihat bahwa jumlah Siswa/i MTS Negeri 2 Asahan setiap tahunnya meningkat dari sini bisa kita lihat bahwa guru MTS Negeri 2 Asahan memiliki kemampuan baik dalam bekerja sehingga para orang tua dan masyarakat mempercayakan anaknya untuk bersekolah di MTS Negeri 2 Asahan, dan bisa kita lihat sosial media dan artikel yang diliput mengenai MTS Negeri 2 Asahan terbukti banyak siswa/i MTS Negeri 2 Asahan yang menang perlombaan ditingkat kabupaten mengalahkan sekolah umum lainnya. Dari situ bisa kita lihat dan nilai bahwa bukan hanya prestasi kerja Guru MTS Negeri 2 Asahan saja yang baik tetapi prestasi belajar siswa/i MTS Negeri 2 Asahan juga baik. Oleh karena itu semakin tinggi tingkat pendidikan seorang guru dan prestasi mengajar yang dimilikinya, maka akan semakin luasnya wawasan yang di diperoleh sehingga kemampuan dalam mengajar akan semakin berinovasi, dan seseorang guru memperoleh manfaat dan nilai tambah dalam melaksanakan tanggung jawabnya

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja diartikan sebagai reaksi seorang karyawan yang dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk dapat bekerja lebih cepat, giat, dan baik. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap dalam memanfaatkan serta mencurahkan keterampilan, kehadiran karyawan yang aktif dalam menunjang kelancaran aktivitas perusahaan.

Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan memperlihatkan sikap kurang semangat dalam bekerja, dapat dilihat sikap kurang semangat bekerja dikarenakan faktor stres dan faktor lingkungan sekitar. Sehingga pentingnya untuk sesama guru saling memberi semangat agar dapat bekerja dengan semangat dan menciptakan situasi, kondisi, dan aktivitas dalam melaksanakan tugas mengajar.

Keberhasilan seorang guru dalam mencapai prestasi kerja tidak terlepas dari tinggi rendahnya beban kerja atau stres kerja yang dialaminya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap guru akan menimbulkan ketegangan dalam diri dan jika tidak dapat diatasi maka akan mengalami stres. Setiap orang pernah

mengalami stres walaupun kadangkala tidak dirasakannya, karena stres ini berkisar dari adanya kegelisahan sampai pada rasa cemas yang melumpuhkan. Seseorang yang mengalami sedikit rasa gelisah, tidak menyadari kalau hal itu merupakan stres yang dapat menjadi semakin parah. Keadaan tersebut dapat mengakibatkan menurunnya prestasi kerja yang sudah pasti sangat merugikan diri dan tempat ia bekerja.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Permasalahan stres kerja di MTS Negeri 2 Asahan dapat dilihat dari perilaku guru yang tidak bisa mengontrol emosi sehingga sering terjadi perselisihan. Stres yang terjadi dapat mengakibatkan guru cepat tersinggung dan mudah emosi. Stres dapat mengakibatkan guru menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri. Timbulnya stres seperti yang dipaparkan di atas pada hakikatnya bisa juga disebabkan oleh masalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja dan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas menggambarkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan.

Lingkungan kerja pada MTS Negeri 2 Asahan berdasarkan hasil riset pada dasarnya lingkungan kerja pada MTS Negeri 2 Asahan masih memerlukan banyak pembenahan, karena masih kurang memperhatikan keadaan lingkungan berbentuk fisik pada ruang kerja, seperti pengaturan suhu udara di dalam ruang kerja masih kurang baik meskipun dilengkapi fasilitas pendingin. tata ruang kerja tidak pernah berubah sehingga menimbulkan kejenuhan saat bekerja.

Penulis tertarik melakukan penelitian ini karena banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja guru, salah satunya adalah lingkungan kerja yang kurang mendukung atau kurang menyenangkan dapat berpengaruh terhadap semangat kerja dan prestasi kerja guru. Oleh karena itu sekolah perlu untuk memperhatikan aspek lingkungan kerja dalam rangka memberikan rasa nyaman dan aman kepada guru sehingga prestasi kerja guru dapat meningkat.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan".

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu

1. Apakah Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Prestasi Kerja Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan?
2. Apakah Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Prestasi Kerja Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan?

### 1.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Prestasi Kerja Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan.
2. Untuk mengetahui Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Prestasi Kerja Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Penelitian Terdahulu

1. Amirul Fahmi (2016) Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang.
2. Basyarul Ulya, SH, MM (2016) Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.
3. Fitri Athalia Putri (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pro Sistematika Automasi.
4. Nazhifah A. Bachmid (2017) Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado.
5. Syafrina Dina (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMAN 1 Tembilahan Kota.

### 2.2. Landasan Teori

#### A. Semangat Kerja

Edy Sutrisno semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya

#### B. Stres Kerja

Hasibuan Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

#### C. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari

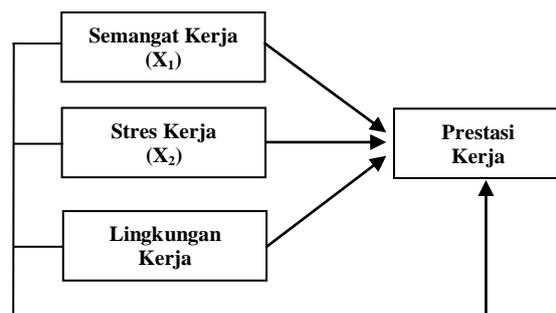
#### D. Prestasi Kerja

Hasibuan mengatakan bahwa prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan pengaruh penting yang telah diketahui dalam masalah tertentu. Menurut Sugiono kerangka konseptual merupakan hipotesis tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang mempengaruhi Prestasi Kerja Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan. Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis penelitian adalah:

H<sub>1</sub> : Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan.

H<sub>2</sub> : Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan.

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis dan Sifat Penelitian

#### 3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sugiyono menjelaskan penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka.

#### 3.1.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan suatu gejala,

peristiwa, dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis, dan akurat

### 3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di MTS Negeri 2 Asahan, Jalan Melur, Kelurahan Kisaran Naga, Kecamatan Kisaran Timur, Kabupaten Asahan.

### 3.3. Populasi dan sampel

#### 3.3.1 Populasi

Anggoro mendefinisikan populasi sebagai himpunan yang lengkap dari satuan atau individu yang karakteristiknya ingin diketahui. Populasi pada penelitian ini berjumlah 35 orang yang merupakan seluruh Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan

#### 3.1.2 Sampel

Arikunto apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel adalah jumlah seluruh anggota populasi, Maka sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu seluruh pegawai Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan yang berjumlah 35 orang.

### 3.4. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala *Likert* sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017;93). Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2. Instrumen Skala Likert**

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.6. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur kuesioner. Instrumen penelitian yang telah disusun diuji coba terlebih dahulu untuk mengetahui kesulitan dan kehandalannya. Instrumen yang valid adalah instrument yang mampu mengukur apa yang seharusnya diukur Ghozali, Uji validitas dilakukan dengan ketentuan apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti data empirik dari variabel penelitian adalah valid.

### 3.7. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan apakah alat pengukur yang digunakan menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama Ghozali untuk mengetahui *reliable* atau handalnya jawaban seseorang terhadap pernyataan yang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas

dengan suatu atau variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.60$ .

### 3.8. Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, artinya kriteria berdistribusi normal apabila tampilan grafiknya menunjukkan pola penyebaran disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, (Ghozali, 2005;110). Selain menggunakan grafik, untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal bisa juga dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov.

#### B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model yang dapat menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel independen tersebut. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai tolerance  $> 0,1$  atau nilai  $VIF < 10$  berarti terdapat multikolinieritas (Ghozali, 2005;91).

#### C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi perbedaan variasi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan uji metode grafik, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang tergambar pada grafik. Jika tidak terbentuk pola yang jelas di mana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (no) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005;105).

### 3.12. Model Analisis Data

Metode analisa data dalam penelitian ini adalah analisa regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Pengaruh Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan.

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

Dimana :

- Y = Variabel Prestasi Kerja
- X<sub>1</sub> = Variabel Semangat Kerja
- X<sub>2</sub> = Variabel Stres Kerja
- X<sub>3</sub> = Variabel Lingkungan Kerja
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien Variabel Semangat Kerja
- b<sub>2</sub> = Koefisien variabel Stres Kerja

$b_3$  = Koefisien Variabel Lingkungan Kerja  
 $e$  = Error of term  
 pengaruh variabel *independent* dan variabel *dependent* diuji dengan tingkat kepercayaan (*Confidence interval*) 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

### 3.13. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ .

#### 2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu pengaruh variabel bebas yaitu Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja. secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja. Kriteria pengujiannya adalah

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$   $H_a$  diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### 3. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi dan kemampuan varian dari variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Jika nilai  $R^2$  mendekati 1, maka pengaruh variabel independen kuat dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila  $R^2 = 1$ , maka model regresi dapat dijelaskan 100% variasi terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika  $R^2$  mendekati 0.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

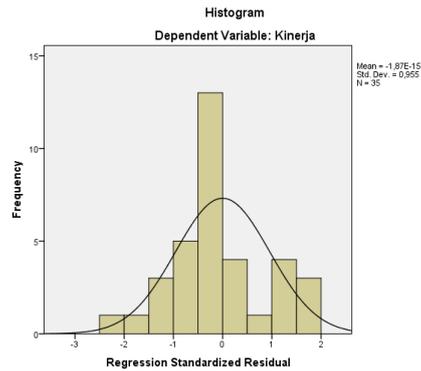
Variabel	Cronbach's Alpha	N Of Items	Ket
Semangat Kerja	0,759	4	Reliabel
Stres Kerja	0,706	4	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,806	5	Reliabel
Prestasi Kerja	0,799	4	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, masing-masing instrumen variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen variabel yang digunakan telah reliabel.

### 4.3. Uji Asumsi Klasik

#### A. Uji Normalitas

##### a. Hasil Grafik Histogram

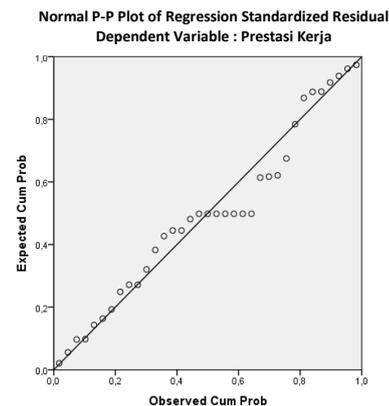


Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber : Penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan gambar 4.1 grafik histogram di atas model regresi cenderung membentuk kurva normal serta tidak miring kekiri atau kekanan dan dengan angka standar deviasi mendekati satu yaitu sebesar 0,955. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

##### b. Hasil Uji PP-Plot



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas PP-Plot

Sumber : Penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi penelitian ini sudah berdistribusi normal.

#### B. Uji Statistik

Tabel 4.3

#### 1 Sampel (K-S) Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal	Mean	0E-7
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	,17587332
Most Extreme Differences	Absolute	,159
	Positive	,159
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,941
Asymp. Sig. (2-tailed)		,338

Sumber :Penelitian, 2022(data diolah)

Histogram  
Dependent Variable : Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.3 di atas terlihat bahwa Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* memiliki nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar  $0,338 > 0,05$ , ini berarti nilainya diatas nilai signifikansi 5% (0,05). Dengan kata lain variabel pada penelitian ini berdistribusi normal dan layak untuk digunakan

### B. Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.4**  
**Uji Multikolinearitas**

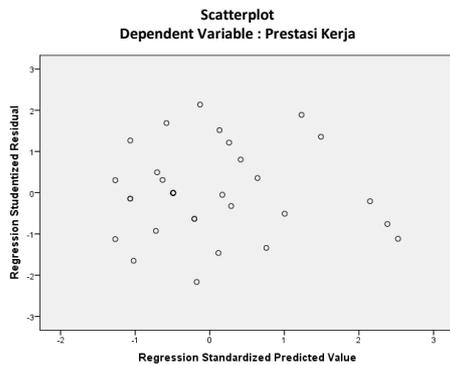
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Semangat Kerja	,526	1,900
Stres Kerja	,857	1,167
Lingkungan Kerja	,515	1,940

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Penelitian, 2022 (data diolah)

Pada tabel di atas dapat dilihat semua nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan *VIF*  $< 10$ . Hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas.

### C. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Penelitian, 2022 (data diolah)

Pada gambar 4.3 dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Hal ini dapat terlihat di mana titik-titik tersebar tanpa membentuk suatu pola tertentu dan tersebar baik di bawah atau di atas angka 0 pada sumbu Y.

### 4.4. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.5 Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-,718	,435	
1 Semangat Kerja	,608	,102	,603
Stres Kerja	-,051	,074	-,065
Lingkungan Kerja	,278	,128	,222

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Penelitian 2022 (Data diolah)

$$Y = -0,718 + 0,608 X_1 + -0,051 X_2 + 0,278 X_3$$

Y = Prestasi Kerja

X1 = Semangat Kerja

X2 = Stres Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

e = Error of term

### 4.5. Pengujian Hipotesis

#### A. Uji Simultan (Uji-F)

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji-F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5,209	3	1,736	51,182	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	1,052	31	,034		
Total	6,261	34			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja

Sumber : Penelitian, 2022 (data diolah)

hasil Anova, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 51,182 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,91 dengan  $\alpha$  0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $51,182 > 2,91$ ) dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### B. Pengujian Parsial (Uji-t)

**Tabel 4.7**  
**Uji Parsial (Uji-t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig.
(Constant)	-1,652	,109
1 Semangat Kerja	5,947	,000
Stres Kerja	-,691	,494
Lingkungan Kerja	2,168	,038

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Penelitian, 2022 (data diolah)

1. Nilai signifikan Variabel kepuasan Semangat Kerja  $0,000 < 0,05$  dengan  $t_{hitung}$  5,947, hal ini menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y) dan dibuktikan pula dengan nilai  $t_{hitung}$  (5,947)  $> t_{tabel}$  (2,03951) dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Nilai signifikan variabel Stres Kerja sebesar  $0,494 < 0,05$  dengan  $t_{hitung}$  -0,691, hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) dan dibuktikan pula nilai  $t_{hitung}$  (-0,691)  $> t_{tabel}$  (2,03951) dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
3. Nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,038 < 0,05$  dengan  $t_{hitung}$  2,168, hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) dan dibuktikan pula nilai  $t_{hitung}$  (2,168)  $> t_{tabel}$  (2,03951) dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### C. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4.8  
Pengujian Determinasi (Uji- $R^2$ )  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,912 <sup>a</sup>	,832	,816	,18419

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Penelitian 2022 (Data diolah)

Pada Tabel 4.22 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,816 atau sebesar 81,6%. Hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja 81,6% sedangkan sisanya sebesar 18,4% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.2. Pembahasan

Sebagai hasil penelitian setelah dilakukan analisa data maka dapat dideskripsikan hasil penelitian tersebut sebagai berikut:

##### A. Pengaruh Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) Berdasarkan hasil uji simultan, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 51,182 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,91 dengan  $\alpha$  0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan Variabel Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $51,182 > 2,91$ ) signifikan penelitian ( $0,000 < 0,05$ ). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Athalia Putri (2018) "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pro Sistematika Automasi" Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja berperan penting dalam mencapai prestasi kerja.

##### B. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa secara parsial variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $t_{hitung}$  5,947  $>$   $t_{tabel}$  2,03951 dan nilai signifikansi  $0,000 <$   $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basyarul Ulya, SH, MM (2016) "Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berperan penting dalam mencapai prestasi kerja.

### C. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa secara parsial variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $-t_{hitung}$  -0,691  $>$   $-t_{tabel}$  2,03951 dan nilai signifikansi  $0,494 <$   $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nazhifah A. Bachmid (2017) Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Stres Kerja berperan penting dalam mencapai prestasi kerja.

### D. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa secara parsial variabel sLingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  2,168  $>$   $t_{tabel}$  2,03951 dan nilai signifikansi  $0,038 <$   $0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafrina Dina (2018) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMAN 1 Tembilaan Kota". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Lingkungan Kerja berperan penting dalam mencapai prestasi kerja.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan pada uji simultan didapat nilai  $F_{hitung}$  51,182  $>$   $F_{tabel}$  2,91 dengan nilai signifikan  $0,000 <$   $0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Semangat Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial variabel Semangat Kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  5,947  $>$   $t_{tabel}$  2,03951 dan nilai sig  $0,000 <$   $0,05$ . Menunjukkan bahwa variabel Semangat Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial variabel Stres Kerja memiliki nilai  $-t_{hitung}$  -0,691  $>$   $-t_{tabel}$  2,03951 dan nilai sig  $0,494 <$   $0,05$ . Menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap

- Prestasi Kerja (Y) maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai  $t_{hitung} 2,168 > t_{tabel} 2,03951$  dan nilai sig  $0,038 < 0,05$ . Menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y), maka disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,816 atau sebesar 81,6%. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel semangat kerja, stres kerja dan lingkungan kerja 81,6% sedangkan sisanya sebesar 18,4% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Setelah Dari penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

- Setelah melakukan penelitian, Semangat Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja adalah bagian penting yang dapat mempengaruhi Prestasi Kerja Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan. Berkaitan dengan hal tersebut variabel Semangat Kerja yang lebih dominan mempengaruhi Prestasi Kerja Guru Honorer MTS Negeri 2 Asahan, maka pihak MTS Negeri 2 Asahan sebaiknya memperhatikan Semangat Kerja yang ada agar Guru selalu semangat dan rajin dalam bekerja untuk meningkatkan Prestasi Kerja
- Stres Kerja memiliki pengaruh yang paling rendah maka harus ditingkatkan dan menjadi fokus perhatian.
- Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan referensi serta acuan untuk melakukan penelitian kedepan dengan menambahkan lebih banyak variabel lain agar penelitian yang dilakukan lebih sempurna.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, *Metode Penelitian*, Universitas Terbuka, Bandung, 2011
- Drs. Daman Huri Lubis, Wawancara Pribadi, MTS Negeri 2 Asahan, Kisaran, 2022
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2016
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2015
- Imam Ghozali, *Desain Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, Yoga Pratama, Semarang, 2016
- Mangkumanegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015
- Melayu S.P. Hasibuan, *Manajemen, Dasar, dan Masalah*, PT Bumi Aksara, Makassar, 2015
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)* PT. Refika Aditama, Jakarta, 2016
- Suharsimi Arikonto, *Prosedur Penelitian, Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2011
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D*, Alfabeta, Bandung, 2015
- Stephen P. Robbins, *Prilaku Organisas, Organizational Behavior*, Salemba Empat, Jawa Timur, 2016
- Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 201
- Sumber Lain**
- Amirul Fahmi “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang”. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Vol. 2 No. 2 2016
- Basyarul Ulya, SH, MM “Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu”. *Jurnal Ilmiah “Advokasi”* Vol. 04. No. 01. Maret 2016
- Fitri Athalia Putri “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pro Sistimatika Automasi”.: *Jurnal Manajemen Bisnis*, Institut Bisnis Nusantara, ESENSI Vol. 21 No. 3 / 2018
- Nazhifah A. Bachmid “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado ”. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017
- Syafrina Dina “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada SMAN 1 Tembilahan Kota”. Vol.4 No.1 Jan 2018