

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Objek Penelitian

1. Profil Sekolah

SMK Negeri 2 Bandar Lampung merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan unggulan di Kota Bandar Lampung yang berdiri sejak tahun 1968 dan saat ini telah berstatus akreditasi A. Berlokasi di Jalan Prof. Sumantri Brojonegoro, Gedong Meneng, Rajabasa, sekolah ini memiliki visi menjadi SMK bertaraf internasional yang menghasilkan lulusan kompeten, berdaya saing, dan siap menghadapi tantangan global. Dipimpin oleh Kepala Sekolah Ismargono, S.Pi., M.Pd., SMKN 2 Bandar Lampung menyelenggarakan pendidikan vokasi berbasis teknologi, rekayasa, dan informatika melalui 12 program keahlian, antara lain Teknik Pemesinan, Teknik Kendaraan Ringan, Teknik Sepeda Motor, Teknik Pengelasan, Teknik Audio Video, Teknik Instalasi Tenaga Listrik, Teknik Pendingin dan Tata Udara, Teknik Komputer dan Jaringan, Rekayasa Perangkat Lunak, Desain Pemodelan dan Informasi Bangunan, Teknik Geomatika, serta Teknik Konstruksi dan Perumahan. Fasilitas yang tersedia cukup lengkap, meliputi ruang kelas representatif, laboratorium, bengkel praktik, perpustakaan, hingga sarana olahraga. Selain itu, sekolah ini menjalin kerja sama dengan dunia industri melalui program sertifikasi kompetensi, kunjungan industri, serta penyaluran lulusan ke dunia kerja. Berdasarkan data terbaru, SMKN 2 Bandar Lampung berhasil mencatat prestasi siswa hingga tingkat nasional serta meningkatkan penyerapan lulusan ke dunia kerja, perguruan tinggi, maupun wirausaha. Dengan tenaga pendidik profesional dan dukungan manajemen sekolah yang baik, SMKN 2 Bandar Lampung menjadi pilihan strategis bagi siswa yang ingin menempuh pendidikan vokasi berkualitas di Provinsi Lampung.

2. Visi dan Misi

Visi SMKN 2 Bandar Lampung adalah Menjadi SMK unggul dan religius. Visi ini menegaskan komitmen SMKN 2 Bandar Lampung untuk menjadi lembaga pendidikan kejuruan yang berprestasi (unggul) secara akademik dan vokasional,

serta berbasis nilai-nilai keagamaan (religius). Adapun misi SMKN 2 Bandar Lampung yaitu:

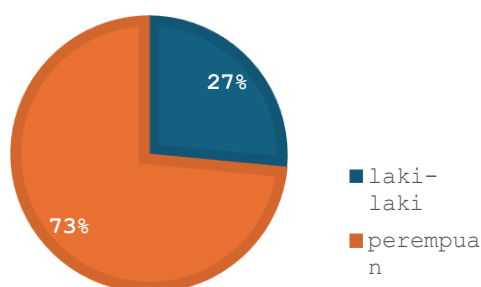
1. Meningkatkan kualitas manajemen sekolah dalam menumbuhkan semangat keunggulan.
2. Meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Meningkatkan kualitas proses belajar mengajar (KBM) agar mencapai kompetensi siswa.
4. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana serta prasarana pendidikan untuk mendukung penguasaan IPTEK.
5. Meningkatkan kemitraan dengan dunia usaha dan dunia industri (DU/DI).
6. Meningkatkan iman dan takwa dalam kehidupan sehari-hari.

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada bagian ini peneliti membahas mengenai karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lamanya masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut grafik karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:



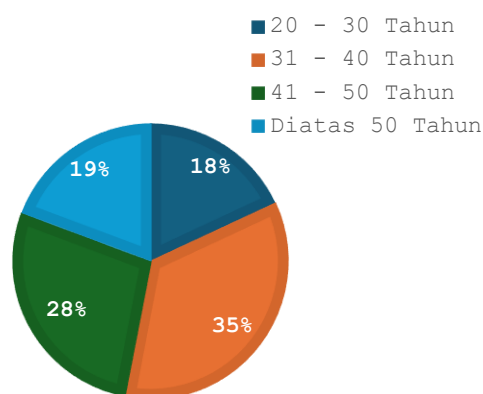
Gambar 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan gambar 4.1 diketahui bahwa dari total 83 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 61 orang atau sebesar 73%. Sementara itu, responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 22 orang atau 27%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut grafik karakteristik responden berdasarkan usia:



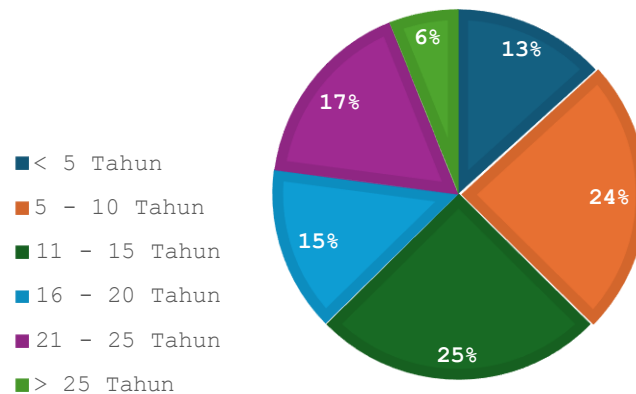
Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan usia

Berdasarkan gambar 4.2, responden dalam penelitian ini terbagi ke dalam beberapa rentang usia. Responden terbanyak berada pada kategori usia lebih dari 31 sampai 40 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 35%. Selanjutnya, responden berusia 41 hingga 50 tahun berjumlah 23 orang (28%). Adapun responden yang berusia Diatas 50 tahun tercatat sebanyak 16 orang (19%), dan usia 20 sampai 30 tahun sebanyak 15 orang (18%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau 35%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut grafik karakteristik responden berdasarkan lama bekerja:



Gambar 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan gambar 4.3 di atas menjelaskan bahwa jumlah responden terbanyak adalah guru yang mengajar antara 11 sampai 15 tahun yaitu sebanyak 21 guru (25%), diikuti lama mengajar 5 - 10 tahun sebanyak 20 guru (24%), guru yang mengajar selama 21 – 25 tahun sebanyak 14 guru (17%), guru yang mengajar selama 16 – 20 tahun sebanyak 12 guru (15%) guru yang mengajar < 5 tahun sebanyak 11 guru (13%) dan lama mengajar > 25 tahun yaitu sebanyak 5 guru (6%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis data kuesioner untuk menggambarkan kondisi Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi Efektif dan Kinerja Guru SMK N 2 Bandar Lampung. Dengan melihat nilai rata-rata indikator untuk setiap variabel yang kemudian diinterpretasikan berdasarkan kriteria sebagai berikut;

- 00,00-1,00 = Sangat Rendah/ sangat kurang baik
- 1,01-2,00 = Rendah/ kurang baik
- 2,01-3,00 = Sedang/ cukup baik
- 3,01-4,00 = Tinggi/ baik

- 4,01-5,00 = Sangat tinggi/ sangat baik.

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebarkan kepada 83 responden adalah sebagai berikut :

a. Hasil jawaban responden mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berikut adalah tabel hasil jawaban responden mengenai Lingkungan Kerja (X1):

Tabel 4.1

Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Item Pernyataan	Score Jawaban										Total Score
		SS		S		KS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1_1	4	5%	38	46%	33	40%	7	8%	1	1%	83
2	X1_2	0	0%	14	17%	36	43%	30	36%	3	4%	83
3	X1_3	0	0%	4	5%	22	27%	56	67%	1	1%	83
4	X1_4	1	1%	10	12%	16	19%	56	67%	0	0%	83
5	X1_5	2	2%	34	41%	14	17%	32	39%	1	1%	83
6	X1_6	2	2%	8	10%	23	28%	48	58%	2	2%	83
7	X1_7	0	0%	14	17%	7	8%	61	73%	1	1%	83
8	X1_8	0	0%	9	11%	15	18%	59	71%	0	0%	83
9	X1_9	1	1%	10	12%	13	16%	57	69%	2	2%	83
10	X1_10	0	0%	7	8%	59	71%	10	12%	7	8%	83

Tabel 4.1 menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel X1. Secara keseluruhan responden cenderung memilih pernyataan "Sangat Setuju" (SS), hal itu dapat dilihat pada jawaban X1.1 dengan persentase 5% sebanyak 4 orang responden. Pada jawaban "Setuju" (S) menghasilkan persentase sebanyak 46% (38 responden) pada pernyataan X1.1.

Persentase jawaban responden yang memilih "Kurang Setuju" (KS) nilai tertinggi persentase sebesar 43% (36 orang responden) ada pernyataan X1.2, responden yang memilih "Tidak Setuju" (TS) nilai tertinggi persentase sebesar 67% (56 orang responden) pada pernyataan X1.3 dan X1.4 , dan responden yang memilih "Sangat Tidak Setuju" (STS) yaitu dengan persentase 8% (7 orang responden) pada pernyataan X1.10. Berikut tabel hasil skor variabel Lingkungan Kerja:

Tabel 4.2
Skor Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Frek	Bobot	Rata-rata	Kriteria
	Lingkungan Kerja (X1)								2,66	Cukup Baik
1	Pencahayaannya di ruang kerja saya sudah memadai untuk mendukung aktivitas mengajar.	4	38	33	7	1	83	286	3,45	Baik
2	Saya merasa pencahayaannya di lingkungan sekolah (kelas, kantor guru) mendukung kenyamanan saya dalam bekerja.	0	14	36	30	3	83	227	2,73	Cukup Baik
3	Tingkat kebisingan di lingkungan kerja (misalnya di ruang guru atau kelas) cukup rendah sehingga saya dapat fokus bekerja	0	4	22	56	1	83	195	2,35	Cukup Baik
4	Saya merasa lingkungan sekolah cukup tenang sehingga tidak terlalu banyak gangguan suara saat bekerja.	1	10	16	56	0	83	205	2,47	Cukup Baik
5	Suhu udara pada ruangan kerja sudah sesuai dengan yang diinginkan.	2	34	14	32	1	83	253	3,05	Baik
6	Saya merasa fasilitas pendingin ruangan (AC/kipas angin) di lingkungan sekolah cukup baik dan mendukung kenyamanan dalam bekerja	2	8	23	48	2	83	209	2,52	Cukup Baik

7	Tata letak ruang kerja (misalnya ruang guru) di sekolah ini mendukung efisiensi pekerjaan saya.	0	14	7	61	1	83	200	2,41	Cukup Baik
8	Desain dan penataan ruangan di sekolah memudahkan saya dalam bergerak dan berinteraksi.	0	9	15	59	0	83	199	2,40	Cukup Baik
9	Peralatan kerja (misalnya komputer, proyektor, papan tulis) yang tersedia dalam kondisi baik dan berfungsi optimal.	1	10	13	57	2	83	200	2,41	Cukup Baik
10	Saya merasa fasilitas dan sarana prasarana yang disediakan sekolah memadai untuk mendukung tugas mengajar saya.	0	7	59	10	7	83	232	2,80	Cukup Baik

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 83 responden. Selanjutnya dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Lingkungan Kerja secara keseluruhan termasuk dalam kategori Cukup baik yaitu sebesar 2,66. Untuk skor tertinggi ada pada pencahayaan di ruang kerja sudah memadai. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa lingkungan kerja yang diterima dari sekolah sudah cukup baik. Untuk skor terendah adalah Tingkat kebisingan di lingkungan kerja, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kebisingan perlu dievaluasi dan ditingkatkan oleh pihak sekolah.

b. Hasil jawaban responden mengenai variabel Kerjasama Tim (X2)

Berikut adalah tabel hasil jawaban responden mengenai Kerjasama Tim (X2):

Tabel 4.3**Hasil Jawaban Responden Variabel Kerjasama Tim (X2)**

No	Item Pernyataan	Score Jawaban										Total Score
		SS		S		KS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2_1	6	7%	22	27%	54	65%	0	0%	1	1%	83
2	X2_2	7	8%	23	28%	5	6%	48	58%	0	0%	83
3	X2_3	6	7%	25	30%	3	4%	49	59%	0	0%	83
4	X2_4	9	11%	21	25%	51	61%	2	2%	0	0%	83
5	X2_5	4	5%	21	25%	56	67%	2	2%	0	0%	83
6	X2_6	6	7%	20	24%	7	8%	50	60%	0	0%	83

Tabel 4.3 menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel X2. Secara keseluruhan responden cenderung memilih pernyataan "Sangat Setuju" (SS), hal itu dapat dilihat pada jawaban X2.4 dengan persentase 11% sebanyak 9 orang responden. Pada jawaban "Setuju" (S) menghasilkan persentase sebanyak 30% (25 responden) pada pernyataan X2.3. Persentase jawaban responden yang memilih "Kurang Setuju" (KS) nilai tertinggi persentase sebesar 67% (56 orang responden) ada pernyataan X2.6, responden yang memilih "Tidak Setuju" (TS) nilai tertinggi persentase sebesar 67% (56 orang responden) pada pernyataan X2.5, dan responden yang memilih "Sangat Tidak Setuju" (STS) yaitu dengan persentase 1% (1 orang responden) pada pernyataan X2.1. Berikut tabel hasil skor variabel Kerjasama Tim:

Tabel 4.4**Skor Variabel Kerjasama Tim (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Frek	Bobot	Rata-rata	Kriteria
	Kerjasama Tim (X2)								3,11	Baik

1	Pembagian tugas dalam tim kerja (misalnya tim mata pelajaran atau panitia) dijelaskan dengan sangat jelas.	6	22	54	0	1	83	281	3,39	Baik
2	Setiap anggota tim memahami peran dan tanggung jawabnya masing-masing dalam setiap proyek atau kegiatan sekolah.	7	23	5	48	0	83	238	2,87	Cukup Baik
3	Guru-guru secara aktif terlibat dalam kegiatan kolaboratif untuk mencapai tujuan sekolah.	6	25	3	49	0	83	237	2,86	Cukup Baik
4	Kami sering berdiskusi dan bekerja sama untuk menyelesaikan masalah pembelajaran atau kegiatan sekolah.	9	21	51	2	0	83	286	3,45	Baik
5	Tim kerja di sekolah ini mampu mengoptimalkan potensi dan keahlian setiap guru.	4	21	56	2	0	83	276	3,33	Baik
6	Saya merasa kontribusi dan keahlian saya dihargai dan dimanfaatkan secara maksimal dalam tim.	6	20	7	50	0	83	231	2,78	Cukup Baik

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 83 responden. Selanjutnya dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian

responden terhadap variabel Kerjasama Tim secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 3,11. Untuk skor tertinggi ada pada pernyataan keempat, yaitu guru berdiskusi dan bekerjasama untuk menyelesaikan masalah pembelajaran di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa perlunya diskusi dan kerjasama antar guru di lingkungan sekolah. Untuk skor terendah adalah pada pernyataan keenam, yaitu kontribusi dan keahlian guru dihargai dan dimanfaatkan secara maksimal, hal ini menunjukkan bahwa responden kurang dihargai dan keilmuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan secara maksimal.

c. Hasil jawaban responden mengenai variabel Komunikasi Efektif (X3)

Berikut adalah tabel hasil jawaban responden mengenai Komunikasi Efektif (X3):

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Komunikasi Efektif (X3)

No	Item Pernyataan	Score Jawaban										Total Score
		SS		S		KS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X3_1	10	12%	21	25%	51	61%	1	1%	0	0%	83
2	X3_2	7	8%	20	24%	55	66%	1	1%	0	0%	83
3	X3_3	4	5%	25	30%	52	63%	2	2%	0	0%	83
4	X3_4	5	6%	24	29%	52	63%	1	1%	1	1%	83
5	X3_5	7	8%	23	28%	5	6%	48	58%	0	0%	83
6	X3_6	8	10%	24	29%	4	5%	47	57%	0	0%	83
7	X3_7	8	10%	23	28%	50	60%	2	2%	0	0%	83
8	X3_8	7	8%	24	29%	5	6%	47	57%	0	0%	83
9	X3_9	6	7%	21	25%	8	10%	48	58%	0	0%	83
10	X3_10	11	13%	17	20%	8	10%	47	57%	0	0%	83

Tabel 4.5 menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel X3. Secara keseluruhan responden cenderung memilih pernyataan "Sangat Setuju" (SS), hal itu dapat dilihat pada jawaban X3.10 dengan persentase 13% sebanyak 11 orang responden. Pada jawaban "Setuju" (S) menghasilkan persentase sebanyak 30% (25 responden) pada pernyataan X3.3. Persentase jawaban responden yang memilih "Kurang Setuju" (KS) nilai tertinggi persentase sebesar 55% (66 orang

responden) ada pernyataan X3.2, responden yang memilih “Tidak Setuju” (TS) nilai tertinggi persentase sebesar 58% (48 orang responden) pada pernyataan X3.5 dan X3.9, dan responden yang memilih “Sangat Tidak Setuju” (STS) yaitu dengan persentase 1% (1 orang responden) pada pernyataan X3.4. Berikut tabel hasil skor variabel Komunikasi Efektif (X3):

Tabel 4.6

Skor Variabel Komunikasi Efektif (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Frek	Bobot	Rata-rata	Kriteria
	Komunikasi Efektif (X3)								3,15	Baik
1	Saya percaya bahwa rekan-rekan guru saya selalu bersikap jujur dalam setiap interaksi dan pekerjaan tim.	10	21	51	1	0	83	289	3,48	Baik
2	Informasi yang disampaikan antar anggota tim selalu transparan dan dapat dipercaya.	7	20	55	1	0	83	282	3,40	Baik
3	Saya merasa kompetensi dan kemampuan rekan-rekan guru saya diakui dan dihargai.	4	25	52	2	0	83	280	3,37	Baik
4	Atasan dan rekan kerja saya menunjukkan pemahaman dan kepedulian terhadap permasalahan yang	5	24	52	1	1	83	280	3,37	Baik

	saya hadapi.									
5	Saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan dan rekan kerja dalam melaksanakan tugas.	7	23	5	48	0	83	238	2,87	Cukup Baik
6	Lingkungan sekolah mendorong kami untuk saling memberikan dukungan dalam pekerjaan.	8	24	4	47	0	83	242	2,92	Cukup Baik
7	Komunikasi yang terjadi di lingkungan sekolah cenderung positif dan membangun.	8	23	50	2	0	83	286	3,45	Baik
8	Saya merasa suasana komunikasi di sekolah mendorong semangat dan motivasi kerja.	7	24	5	47	0	83	240	2,89	Cukup Baik
9	Komunikasi antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja terjalin dalam posisi yang setara.	6	21	8	48	0	83	234	2,82	Cukup Baik
10	Saya merasa semua guru memiliki kesempatan yang sama untuk	11	17	8	47	0	83	241	2,90	Cukup Baik

	berbicara dan didengar.									
--	-------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 83 responden. Selanjutnya dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Komunikasi Efektif secara keseluruhan termasuk dalam kategori Baik yaitu sebesar 3,48. Untuk skor tertinggi ada pada bersikap jujur dalam setiap interaksi dengan sesama guru. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa lingkungan kerja yang diterima dari sekolah sudah Baik. Untuk skor terendah adalah Dukungan dari atasan dan teman kerja di lingkungan kerja, hal ini menunjukkan bahwa dukungan dari atasan dan teman kerja perlu dievaluasi dan ditingkatkan oleh pihak sekolah.

d. Hasil jawaban responden mengenai variabel Kinerja Guru (Y)

Berikut adalah tabel hasil jawaban responden mengenai Kinerja Guru (Y):

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Item Pernyataan	Score Jawaban										Total Score
		SS		S		KS		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y_1	7	8%	22	27%	54	65%	0	0%	0	0%	83
2	Y_2	8	10%	23	28%	51	61%	1	1%	0	0%	83
3	Y_3	4	5%	18	22%	10	12%	51	61%	0	0%	83
4	Y_4	5	6%	21	25%	55	66%	2	2%	0	0%	83
5	Y_5	7	8%	26	31%	2	2%	48	58%	0	0%	83
6	Y_6	8	10%	24	29%	3	4%	48	58%	0	0%	83

Tabel 4.7 menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel Y. Secara keseluruhan responden cenderung memilih pernyataan "Sangat Setuju" (SS), hal itu dapat dilihat pada jawaban Y.2 dan Y.6 dengan persentase 10% sebanyak 8 orang responden. Pada jawaban "Setuju" (S) menghasilkan persentase sebanyak 31% (26 responden) pada pernyataan Y.5. Persentase jawaban responden yang memilih "Kurang Setuju" (KS) nilai tertinggi persentase sebesar 66% (55 orang

responden) ada pernyataan Y.4, responden yang memilih “Tidak Setuju” (TS) nilai tertinggi persentase sebesar 61% (51 orang responden) pada pernyataan Y.3, dan tidak ada responden yang memilih “Sangat Tidak Setuju” (STS). Berikut tabel hasil skor variabel Kinerja Guru (Y):

Tabel 4.8

Skor Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Frek	Bobot	Rata - rata	Kriteria
	Kinerja Guru (Y)								3,12	Baik
1	Saya mampu merencanakan pembelajaran yang inovatif dan sesuai dengan kebutuhan siswa.	7	22	54	0	0	83	285	3,43	Baik
2	Saya selalu berusaha melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan menarik bagi siswa.	8	23	51	1	0	83	287	3,46	Baik
3	Saya aktif mengikuti pelatihan atau seminar untuk meningkatkan kompetensi profesional saya.	4	18	10	51	0	83	224	2,70	Cukup Baik
4	Saya selalu berinisiatif untuk mengembangkan diri melalui membaca literatur atau mencari informasi terbaru terkait bidang ajar saya.	5	21	55	2	0	83	278	3,35	Baik
5	Saya selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas mengajar sesuai jadwal yang ditentukan.	7	26	2	48	0	83	241	2,90	Cukup Baik
6	Saya bertanggung jawab penuh terhadap	8	24	3	48	0	83	241	2,90	Cukup Baik

keberhasilan belajar siswa dan kualitas pengajaran saya									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 83 responden. Selanjutnya dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian responden terhadap variabel Kinerja Guru secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik yaitu sebesar 3,12. Untuk skor tertinggi ada pada pernyataan kedua, yaitu guru selalu melaksanakan proses pembelajaran yang efektif dan menarik bagi siswa. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa proses pembelajaran yang efektif dan menarik bagi siswa perlu ditingkatkan lagi. Untuk skor terendah adalah pada pernyataan ketiga, yaitu guru mengikuti pelatihan atau seminar untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, hal ini menunjukkan bahwa responden kurang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau seminar, sehingga ini perlu dievaluasi kembali oleh pihak sekolah.

4.4 Hasil Uji Prasyarat Instrumen

Uji prasyarat instrumen merupakan serangkaian uji statistik yang dilakukan sebelum analisis data utama. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa instrumen yang kita miliki memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan untuk menggunakan teknik analisis tertentu. Dengan kata lain, uji prasyarat ini akan menentukan apakah instrumen yang kita pilih sudah tepat atau perlu diganti dengan instrumen lain. Uji ini terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen.

a. Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS*. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menilai validitas kuesioner tersebut adalah korelasi produk

moment atau menggunakan bevariate pearson (Sugiono, 2020). Syarat minimum instrumen dianggap valid adalah nilai $\text{Sig} < \alpha$.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas

Item pernyataan	Sig.	Nilai Alpha	Keterangan
Variabel Lingkungan Kerja (X1)			
X1_1	0,00	0,05	Valid
X1_2	0,00	0,05	Valid
X1_3	0,00	0,05	Valid
X1_4	0,00	0,05	Valid
X1_5	0,00	0,05	Valid
X1_6	0,00	0,05	Valid
X1_7	0,00	0,05	Valid
X1_8	0,00	0,05	Valid
X1_9	0,00	0,05	Valid
X1_10	0,00	0,05	Valid
Variabel Kerjasama Tim (X2)			
X2_1	0,00	0,05	Valid
X2_2	0,00	0,05	Valid
X2_3	0,00	0,05	Valid
X2_4	0,00	0,05	Valid
X2_5	0,00	0,05	Valid
X2_6	0,00	0,05	Valid
Variabel Komunikasi Efektif (X3)			
X3_1	0,00	0,05	Valid
X3_2	0,00	0,05	Valid
X3_3	0,00	0,05	Valid
X3_4	0,00	0,05	Valid
X3_5	0,00	0,05	Valid
X3_6	0,00	0,05	Valid
X3_7	0,00	0,05	Valid
X3_8	0,00	0,05	Valid
X3_9	0,00	0,05	Valid
X3_10	0,00	0,05	Valid
Variabel Kinerja Guru (Y)			
Y1_1	0,00	0,05	Valid
Y1_2	0,00	0,05	Valid
Y1_3	0,00	0,05	Valid
Y1_4	0,00	0,05	Valid
Y1_5	0,00	0,05	Valid

Y1_6	0,00	0,05	Valid
------	------	------	-------

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.9, Uji Validitas menggunakan analisis korelasi Pearson, seluruh item dalam variabel Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi Efektif dan Kinerja Guru memiliki nilai signifikansi kurang dari nilai Alpha ($\text{Sig} < \alpha$), yang berarti semua item dinyatakan valid. Pada variabel Lingkungan Kerja, menunjukkan validitas yang sangat baik dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Variable Kerjasama Tim, menunjukkan validitas yang sangat baik dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Juga pada variabel Komunikasi Efektif, menunjukkan validitas yang sangat baik dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Variabel Kinerja Guru, menunjukkan validitas yang baik dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Setiap pernyataan dalam kuesioner secara statistik sudah tepat dan konsisten dalam mengukur indikator dari variabel yang dimaksud. Dengan demikian, data yang dikumpulkan dari kuesioner ini dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka kemudian dilakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi Efektif dan Kinerja Guru menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS*. Menurut Janna & Herianto (2021) Uji realibilitas merupakan sejauh mana sebuah instrumen dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data. Instrumen dianggap reliabel jika hasil pengukuran yang diperoleh konsisten, dan alat yang sama digunakan berulang kali untuk mengukur fenomena yang sama. Reliabilitas diukur menggunakan metode *one shot*, yaitu pengukuran dilakukan sekali, lalu hasilnya dibandingkan antar pernyataan atau dengan menguji korelasi antar jawaban. Software *SPSS* menyediakan alat untuk uji reliabilitas melalui *Cronbach's Alpha* (α). Dimana sebuah instrumen kuisisioner dianggap reliabel atau layak digunakan jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ tetapi jika nilai tersebut $< 0,60$ maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel.

Tabel 4.10 Hasil Uji Relibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,950	Reliabel
Kerjasama Tim	0,955	Reliabel
Komunikasi	0,988	Reliabel
Kinerja Guru	0,958	Reliabel

Sumber: olah data, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*, seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki nilai $> 0,60$. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,950. Untuk variabel Kerjasama Tim memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,955. Variabel Komunikasi Efektif memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,988. Untuk variabel Kinerja Guru memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,958. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti, sehingga dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang bertujuan untuk menguji apakah residual dari model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Uji *Kolmogorov-Smirnov* dilakukan dengan melihat Nilai signifikansi (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang dihasilkan dari pengujian data menggunakan aplikasi SPSS. Dasar pengambilan Keputusan untuk menentukan data berdistribusi normal atau tidak adalah jika nilai signifikansi lebih kecil dari $<0,05$, maka disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari $>0,05$, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat dalam table berikut ini:

Tabel 4.11

Hasil uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,04335750
Most Extreme Differences	Absolute	0,042
	Positive	0,042
	Negative	-0,041
Test Statistic		0,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual terdistribusi normal karena $0,200 > 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan dalam analisis statistik lebih lanjut.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan korelasi antara variabel-variabel independen. Adapun hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,966	1,035	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kerjasama Tim	0,817	1,224	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Komunikasi	0,816	1,226	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas, nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Efektif masing-masing menunjukkan nilai $VIF < 10$ maka model terbebas dari multikolinearitas, sehingga variabel independen dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa adanya hubungan yang kuat di antara variabel lainnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mendeteksi apakah terdapat ketidaksamaan varians error dalam model regresi, yang dapat menyebabkan estimasi yang tidak efisien. Salah satu metode yang digunakan adalah uji *Glejser*, Dimana nilai *residual absolut* (ABS RES) diregresikan terhadap variabel independen. Jika hasil regresi menunjukkan koefisien yang signifikan, maka ada indikasi heterokedastisitas dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.13

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	3,412	3,398		1,004	0,318
	X1	0,008	0,038	0,024	0,212	0,832
	X2	-0,021	0,080	-0,032	-0,260	0,796
	X3	-0,040	0,049	-0,100	-0,806	0,423

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diatas dengan menggunakan metode regresi terhadap *Absolute Residual*, diperoleh bahwa nilai signifikansi (*Sig.*) untuk masing-masing variabel Lingkungan Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Komunikasi Efektif (X3) lebih besar dari 0,05, maka dapat dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi ini. Hasil ini menunjukkan bahwa varians residual tersebar secara acak, sehingga asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

4.6 Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya dibawah ini:

Tabel 4.14

Hasil Regresi Linier Berganda

Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	-0,419	0,335		-1,251	0,918
	X1	0,449	0,211	0,371	2,128	0,020
	X2	0,060	0,023	0,033	2,609	0,011
	X3	0,812	0,311	0,722	2,611	0,002

Persamaan Regresi Linier berganda

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

$$Y = -0,419 + 0,449X_1 + 0,060X_2 + 0,812X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut :

Konstanta a sebesar -0,419, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti jika variabel Lingkungan Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Komunikasi Efektif (X3) nilainya 0 maka variabel Kinerja Guru (Y) bernilai -0,419. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,449, yang artinya semakin baik Lingkungan Kerja (X1) maka Kinerja Guru (Y) akan semakin meningkatkan. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja (X1) yang diberikan sekolah, maka akan meningkatkan Kinerja Guru (Y).

Nilai koefisien regresi variabel Kerjasama Tim (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,060, yang artinya semakin baik Kerjasama Tim (X2) akan meningkatkan

Kinerja Guru (Y). Ini mengindikasikan bahwa semakin baik Kerjasama Tim antara para guru, maka semakin tinggi tingkat Kinerja Guru (Y). Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Efektif (X3), bernilai positif yaitu sebesar 0,812. Angka ini mengandung arti bahwa semakin efektif Komunikasi yang dilakukan akan meningkatkan Kinerja, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil ini menunjukkan bahwa, semakin Efektif Komunikasi (X3) antar guru maka Kinerja Guru (Y) akan meningkat.

4.7 Uji Hipotesis

a. Uji t (pengaruh parsial)

Uji-t, sebagai uji signifikansi parsial, digunakan untuk mengukur pengaruh secara terpisah dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dalam penelitian ini, uji-t diterapkan untuk mengetahui pengaruh X1 (Lingkungan Kerja) , X2 (Kerjasama Tim) dan X3 (Komunikasi Efektif) secara parsial terhadap Y (Kinerja Guru). Hasil uji-t mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik jika nilai signifikansi (Sig.) kurang dari $<0,05$. Pedoman pengambilan Keputusan:

- Jika nilai Sig $> 0,05$ maka H_0 diterima
- Jika nilai Sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis;

H_0 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

H_1 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru..

Pada tabel koefisien di baris variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai Sig. sebesar $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima jadi Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

2) Pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis;

H0: Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

H1: Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

Pada Tabel koefisien di baris variable Kerjasama Tim (X2) diperoleh nilai Sig sebesar $0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima jadi Kerjasama Tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

3) Pengaruh Komunikasi Efektif (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hipotesis;

H0: Komunikasi Efektif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.

H1: Komunikasi Efektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru .

Pada Tabel koefisien di baris variabel Komunikasi Efektif (X3), diperoleh nilai Sig sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima jadi Komunikasi Efektif (X3), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

b. Uji F (pengaruh simultan)

Uji-F (simultan) merupakan suatu prosedur pengujian hipotesis statistik untuk mengevaluasi pengaruh secara bersama-sama dari beberapa variabel independen (Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Komunikasi Efektif) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru). Selanjutnya jika nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$ maka H_0 diterima dan apabila nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.15 Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,624	3	73,541	13,812	0,000 ^b
	Residual	4,611	79	0,058		
	Total	25,235	82			

Sumber: data diolah, 2025

ANOVA atau analisis varian yaitu uji koefisien regresi secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variable independen terhadap variabel dependen.

Berikut ini rumus hipotesis regresi linier berganda untuk permasalahan diatas:

H0 : Variabel X1 (Lingkungan Kerja), Kerjasama Tim (X2), dan Komunikasi Efektif (X3) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variable Y (Kinerja Guru).

H4 : Variabel X1 (Lingkungan Kerja), Kerjasama Tim (X2), dan Komunikasi Efektif (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Guru).

Berikut ini pedoman pengambilan Keputusan regresi berganda :

- Apabila nilai signifikansi (Sig) > 0,05 maka H0 diterima
- Apabila nilai signifikansi (Sig) < 0,05 maka H0 ditolak

Pada tabel ANOVA diperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H4 diterima. Jadi Variabel X1 (Lingkungan Kerja), Kerjasama Tim (X2), dan Komunikasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Guru).

c. Koefisien Determinasi (*R Square*)

Berikut adalah hasil koefisien determinasi (*R Square*):

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,998 ^a	0,997	0,997	0,24158

Sumber: data diolah, 2025

R adalah korelasi berganda yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R diperoleh 0,998 yang mempunyai arti korelasi antara variabel Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Komunikasi

Efektif terhadap variabel Kinerja Guru sebesar 0,998. *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,997 yang berarti variabel Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Efektif dapat menjelaskan variabel Kinerja Guru sebesar 99,7% sedangkan sisanya 0,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

4.8 Pembahasan

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima jadi Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,449, yang artinya semakin baik Lingkungan Kerja (X1) maka Kinerja Guru (Y) akan semakin meningkat. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja (X1) yang diberikan sekolah, maka akan meningkatkan Kinerja Guru (Y). Koefisien yang bernilai positif menunjukkan hubungan searah antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Guru (Y). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa "lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung" terbukti.

Hasil ini konsisten dengan analisis deskriptif, dimana Lingkungan Kerja (X1) memperoleh skor rata-rata sebesar 2,66 termasuk dalam kategori cukup baik dan Kinerja Guru memperoleh skor rata-rata 3,12, termasuk dalam kategori baik. Lingkungan kerja yang memperoleh skor rata-rata 2,66 dan masuk kategori cukup baik menunjukkan bahwa kondisi fisik tempat kerja guru sudah mendukung, namun belum mencapai tingkat ideal. Dari sisi pencahayaan, ruangan dinilai cukup terang untuk mendukung proses pembelajaran, meskipun masih terdapat beberapa ruang yang kurang optimal sehingga berpotensi menurunkan kenyamanan. Suhu ruangan juga dianggap cukup nyaman, tetapi terkadang terlalu panas atau dingin sehingga dapat memengaruhi konsentrasi guru ketika mengajar. Faktor kebisingan relatif terkendali, meski sesekali masih ada gangguan suara dari luar kelas yang mengurangi fokus. Dari aspek tata letak ruang, penataan kursi,

meja, maupun peralatan kerja sudah cukup memadai, namun belum sepenuhnya ergonomis untuk mendukung mobilitas guru. Sementara itu, peralatan kerja yang tersedia cukup menunjang aktivitas mengajar, meski beberapa fasilitas mungkin sudah perlu diperbaharui atau ditingkatkan kualitasnya.

Menurut Dua Faktor Teori Herzberg (1959), kondisi fisik lingkungan kerja termasuk dalam kategori *hygiene factors*. Faktor ini tidak secara langsung memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja, tetapi bila tidak terpenuhi dengan baik dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menghambat produktivitas. Dengan demikian, lingkungan kerja yang dinilai “cukup baik” berarti para guru merasa cukup nyaman untuk bekerja, namun belum sepenuhnya puas. Hal ini memberi sinyal kepada manajemen sekolah bahwa perlu ada peningkatan pada aspek pencahayaan, suhu, mengurangi kebisingan, tata letak, dan peralatan kerja agar tercipta lingkungan yang lebih kondusif. Bila aspek ini ditingkatkan, guru akan lebih mudah mencapai kepuasan kerja dan pada gilirannya dapat mendorong peningkatan kinerja melalui motivasi intrinsik mereka.

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik di mana seorang individu bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik (misalnya, fasilitas, pencahayaan, suhu, kebersihan) maupun non-fisik (misalnya, suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan), diyakini memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg (Herzberg, 1959) menekankan bahwa faktor-faktor *higiene* (termasuk kondisi kerja) dapat mencegah ketidakpuasan dan, jika terpenuhi, dapat memberikan dasar bagi motivasi. Lingkungan kerja yang mendukung menciptakan rasa nyaman, aman, dan dihargai bagi karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya.

Dalam konteks SMK Negeri 2 Bandar Lampung, lingkungan kerja yang memadai (misalnya, ketersediaan alat bantu mengajar, kebersihan ruang kelas, dukungan administrasi) dan suasana kerja yang harmonis diharapkan dapat meminimalkan gangguan, mengurangi stres, dan meningkatkan fokus guru dalam melaksanakan tugas-tugas pengajaran. Guru yang merasa nyaman dan didukung oleh lingkungannya cenderung lebih termotivasi, kreatif, dan berdedikasi dalam

menyampaikan materi pelajaran, mengelola kelas, dan berinteraksi dengan siswa, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Penelitian ini memperkuat hasil studi Agustin, dkk (2024) yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang ergonomis dan suasana kerja yang positif secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Demikian pula, Koloay, dkk (2023) dalam studinya di sektor pendidikan, mengidentifikasi bahwa dukungan fasilitas dan kejelasan peran dalam lingkungan kerja guru berkorelasi positif dengan kualitas pengajaran dan pencapaian siswa, yang merupakan indikator kinerja guru.

b. Pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar $0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima jadi Kerjasama Tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Nilai koefisien regresi variabel Kerjasama Tim (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,060, yang artinya semakin baik Kerjasama Tim (X2) maka Kinerja Guru (Y) akan semakin meningkat. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik Kerjasama Tim antara para guru, maka semakin tinggi tingkat Kinerja Guru (Y). Koefisien yang bernilai positif menunjukkan hubungan searah antara Kerjasama Tim (X2) dan Kinerja Guru (Y). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa "kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung" terbukti.

Hasil ini konsisten dengan analisis deskriptif, dimana Kerjasama Tim (X2) memperoleh skor rata-rata sebesar 3,11 termasuk dalam kategori baik dan Kinerja Guru memperoleh skor rata-rata 3,12, termasuk juga dalam kategori baik. Kerjasama Tim yang memperoleh skor rata-rata 3,11 dan masuk kategori baik menunjukkan bahwa para guru menilai adanya hubungan yang positif di antara rekan kerja dalam melaksanakan tugas di sekolah. Angka tersebut berarti bahwa koordinasi, komunikasi, dan saling membantu antaranggota tim sudah berjalan dengan cukup lancar, sehingga menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Para guru merasa adanya dukungan tim ketika

menghadapi kesulitan, berbagi informasi, maupun saat melakukan inovasi pembelajaran. Dengan kondisi kerja sama tim yang baik, guru dapat lebih termotivasi, menurunkan beban kerja individu, serta meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas administrasi maupun proses belajar-mengajar.

Menurut Teori Dua Faktor Herzberg (1959), kerja sama tim dapat dilihat sebagai bagian dari faktor motivator, karena memberikan rasa penghargaan, pengakuan, dan pencapaian melalui kolaborasi. Keberadaan tim yang kompak tidak hanya mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi juga menjadi pendorong penting bagi guru untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Artinya, skor 3,11 menunjukkan bahwa guru sudah merasakan manfaat nyata dari kerja sama tim, namun tetap ada ruang untuk perbaikan agar kerja sama tersebut bisa masuk kategori “sangat baik” dan menjadi sumber motivasi yang lebih kuat dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Kerja sama tim merujuk pada upaya kolaboratif sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama melalui sinergi, komunikasi efektif, dan pembagian tugas. Teori Interdependensi (Deutsch, 1949) menyatakan bahwa ketika individu menyadari bahwa keberhasilan mereka bergantung pada keberhasilan kelompok, mereka cenderung berkolaborasi. Dalam organisasi, kerja sama tim yang efektif dapat meningkatkan efisiensi, inovasi, dan pemecahan masalah, karena memungkinkan anggota tim untuk saling melengkapi keahlian dan berbagi beban kerja.

Bagi guru-guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung, kemampuan untuk bekerja sama dalam tim (misalnya, dalam menyusun rencana pembelajaran, berbagi pengalaman mengajar, menyelesaikan masalah siswa, atau mengembangkan proyek sekolah) sangat krusial. Kerja sama tim yang efektif dapat memfasilitasi pertukaran ide, berbagi praktik terbaik, dan memberikan dukungan moral antar rekan kerja. Hal ini tidak hanya meringankan beban individu tetapi juga meningkatkan kualitas output kolektif. Ketika guru bekerja sama secara sinergis, mereka dapat mengidentifikasi solusi yang lebih baik untuk tantangan pengajaran, mengembangkan metode yang lebih inovatif, dan menciptakan lingkungan belajar

yang lebih dinamis, yang pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas pengajaran dan kinerja individual maupun kolektif mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Naziullah (2024) yang mengindikasikan bahwa tim yang memiliki tingkat kohesi dan komunikasi efektif yang tinggi menunjukkan produktivitas yang lebih baik dibandingkan individu yang bekerja sendiri. Di lingkungan sekolah, Sudirman dan Fauzi (2022) menemukan bahwa kolaborasi antar guru dalam pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, dan evaluasi siswa secara positif memengaruhi kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa, yang mencerminkan peningkatan kinerja kolektif guru.

c. Pengaruh Komunikasi Efektif (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai Sig. sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima jadi Komunikasi Efektif (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Efektif (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,812, yang artinya semakin Efektif Komunikasi (X1) maka Kinerja Guru (Y) akan semakin meningkat. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan hubungan searah antara Komunikasi Efektif (X3) dan Kinerja Guru (Y). Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_a3) diterima. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa "Komunikasi efektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung" terbukti.

Hasil ini konsisten dengan analisis deskriptif, dimana Komunikasi Efektif (X3) memperoleh skor rata-rata sebesar 3,15 termasuk dalam kategori baik dan Kinerja Guru memperoleh skor rata-rata 3,12, termasuk juga dalam kategori baik. Komunikasi Efektif yang memperoleh skor rata-rata 3,15 dan masuk kategori baik menunjukkan bahwa para guru telah memiliki kemampuan berkomunikasi yang cukup lancar, jelas, dan saling dipahami dalam menjalankan tugas di sekolah. Angka tersebut mencerminkan bahwa informasi yang disampaikan antar guru maupun dengan pihak manajemen sekolah umumnya dapat diterima dengan baik, sehingga meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Guru merasa cukup nyaman menyampaikan pendapat, gagasan, maupun umpan balik,

serta merasakan adanya keterbukaan dan respon yang positif dari rekan kerja maupun pimpinan. Kondisi ini mendukung kelancaran koordinasi kegiatan pembelajaran, administrasi, maupun kegiatan ekstrakurikuler.

Dalam perspektif Teori Dua Faktor Herzberg (1959), komunikasi yang efektif dapat menjadi bagian dari faktor motivator karena memberikan penghargaan, pengakuan, serta kesempatan berkembang melalui pertukaran ide dan informasi. Komunikasi yang baik juga membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis, memperkuat rasa kebersamaan, dan meningkatkan semangat kerja guru. Dengan demikian, skor 3,15 menunjukkan bahwa komunikasi di lingkungan sekolah sudah berjalan cukup baik dan mampu mendukung kinerja guru, meskipun tetap ada ruang perbaikan untuk mencapai kategori “sangat baik”, misalnya melalui pelatihan komunikasi interpersonal, pemanfaatan media komunikasi yang lebih modern, serta budaya keterbukaan dalam organisasi sekolah. Keberhasilan komunikasi efektif ini sangat dipengaruhi oleh bagaimana pesan tersebut dikemas dan disampaikan. Komunikasi efektif memiliki lima dimensi utama yang penting untuk membangun interaksi yang bermakna dan produktif. Kelima dimensi tersebut adalah keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, dan kesetaraan.

Bagi guru-guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung, komunikasi efektif yang efektif adalah kunci untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan peningkatan kinerja. Ini mencakup komunikasi efektif dengan sesama guru (misalnya, berbagi metode pengajaran, pengalaman siswa), dengan kepala sekolah atau manajemen (misalnya, menerima instruksi, memberikan masukan, memahami kebijakan baru), dengan siswa (misalnya, menyampaikan materi pelajaran dengan jelas, memberikan umpan balik konstruktif), dan dengan orang tua siswa. Ketika komunikasi efektif berjalan lancar dan efektif, guru dapat memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk pengajaran, berkoordinasi dengan rekan kerja untuk proyek atau masalah siswa, serta menerima umpan balik yang tepat waktu untuk perbaikan. Sebaliknya, komunikasi efektif yang buruk dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, duplikasi pekerjaan, dan penurunan motivasi, yang pada akhirnya akan

menghambat kinerja. Oleh karena itu, komunikasi efektif yang baik diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Sutrisno, dkk (2024) yang menunjukkan bahwa transparansi komunikasi efektif manajemen berdampak signifikan pada kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Dalam ranah pendidikan, Sudirman dan Fauzi (2022) menemukan bahwa komunikasi efektif yang terbuka antara kepala sekolah, guru, dan staf administrasi memfasilitasi koordinasi program, penyelesaian konflik, dan adaptasi terhadap perubahan kurikulum, yang secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pengajaran guru dan hasil belajar siswa. Komunikasi efektif juga berperan dalam memastikan bahwa guru memahami tujuan sekolah, ekspektasi kinerja, dan umpan balik yang diberikan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim, dan Komunikasi efektif Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim, dan Komunikasi efektif Secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_{a4}) diterima. Dengan demikian, hipotesis ke empat (H_4) yang menyatakan bahwa "Lingkungan kerja, kerja sama tim, dan komunikasi efektif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung" terbukti.

Selain pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen, kinerja guru di SMK Negeri 2 Bandar Lampung juga diasumsikan dipengaruhi oleh kombinasi ketiga faktor tersebut secara simultan. Lingkungan kerja yang kondusif, kerja sama tim yang efektif, dan komunikasi efektif yang lancar tidak beroperasi secara terpisah, melainkan saling berinteraksi dan menguatkan satu sama lain untuk menciptakan sinergi positif. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memfasilitasi komunikasi efektif yang lebih terbuka dan kerja sama tim yang lebih erat. Sebaliknya, komunikasi efektif yang baik dan kerja sama tim yang kuat dapat membantu mengoptimalkan lingkungan kerja, bahkan jika ada keterbatasan fisik.

Sebuah lingkungan yang memiliki fasilitas baik namun komunikasi efektif yang buruk mungkin tidak seproduktif lingkungan dengan fasilitas sederhana tetapi memiliki kerja sama tim dan komunikasi efektif yang sangat baik. Integrasi dan interaksi positif antara lingkungan kerja, kerja sama tim, dan komunikasi efektif diharapkan dapat menghasilkan kondisi optimal yang mendorong guru untuk memberikan kinerja terbaik mereka secara holistik, dari persiapan mengajar hingga interaksi dengan siswa dan pengembangan profesional.