

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU
PERGURUAN AL-HIJRAH 2 DELI SERDANG**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi*

Oleh :

FAMIKA PRAYETNO

NPM: 1920060055



**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PERGURUAN AL-HIJRAH 2 DELI SERDANG

FamikaPrayetno^{1*}
1920060055

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Email : Mikakhansa@gmail.com*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang yang beralamat di Jalan Lau Dendang Kab.Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang yaitu berjumlah 74 orang, sedangkan sampel yang digunakan adalah juga seluruh guru di perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang yang berjumlah 74 orang sebagai sampel total (*total sampling*). Instrument penelitian menggunakan angket yang terlebih dahulu sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil pengaruh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,365 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 36,5% dan sisanya yaitu 63,5%. Dimana regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 7.190 + 0,209X$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,209. Hasil pengaruh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,78 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 78,0% dan sisanya yaitu 22% Dimana regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 7.190 + 0,65X$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,65. Hasil pengaruh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,530 yang berarti bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 53,0% dan sisanya yaitu 47% ditentukan oleh faktor lainnya. Dimana regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi $\hat{Y} = 7.190 + 0,344X$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,344. Sementara untuk secara bersamaan koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,567, yang berarti signifikan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 56,7 % dan sisanya yaitu 43,3% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 7.190 + 0,209X_1 + 0,65X_2 + 0,344$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,567. Dengan demikian, maka dari Ketiga variabel di atas memiliki pengaruh terhadap kinerja guru Al-Hijrah 2 Deli Serdang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PERGURUAN AL-HIJRAH 2 DELI SERDANG

FamikaPrayetno^{1*}
1920060055

*Program Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia
Email : Mikakhansa@gmail.com*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, organizational culture, and work motivation on the performance of teachers at Al-Hijrah 2 Deli Serdang, which is located at Jalan Lau Dendang Kab. Deli Serdang. The population in this study were all teachers at the Al-Hijrah 2 Deli Serdang college, which amounted to 74 people, while the sample used was also all teachers at the Al-Hijrah 2 Deli Serdang college, totaling 74 people as the total sample (total sampling). The research instrument uses a questionnaire that has previously been tested for validity and reliability. The result of the influence of the coefficient of determination R² (R square) = 0.365 which means that the Work Environment has an influence on teacher performance by 36.5% and the rest is 63.5%. Where the regression is simple, it shows the regression equation = $7.190 + 0.209X$, which means that every one unit increase in the Work Environment score will be followed by an increase in the teacher's performance score of 0.209. The result of the influence of the coefficient of determination R² (R square) = 0.78 which means that the Work Environment has an influence on teacher performance by 78.0% and the rest is 22%. Where the regression is simple, it shows the regression equation = $7.190 + 0.65X$, which means that every an increase in one unit of Work Environment score will be followed by an increase in teacher performance scores of 0.65. The result of the influence of the coefficient of determination R² (R square) = 0.530 which means that work motivation has an influence on teacher performance by 53.0% and the remaining 47% is determined by other factors. Where the simple regression shows the regression equation = $7.190 + 0.344X$, which means that every increase in one unit of Work Environment score will be followed by an increase in teacher performance scores of 0.344. Meanwhile, at the same time, the coefficient of determination R² (R square) = 0.567, which means that the work environment, organizational culture and work motivation have a significant effect on teacher performance by 56.7% and the remaining 43.3% is determined by other factors. . Taking into account the regression equation (unstandardized coefficients B) = $7.190 + 0.209X_1 + 0.65X_2 + 0.344X_3$, which means that each increase in one unit of Work Environment, Organizational Culture and Work Motivation will together affect an increase in teacher performance scores of 0.567. then the three variables above have an influence on teacher performance at Al-Hijrah 2 Deli Serdang.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, Work Motivation, Teacher Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan atas rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang**”, sebagaimana dengan semestinya.

Shalawat beriring salam buat junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai tauladan umat sedunia dalam kehidupan dan menyinari kita dengan cahaya cinta dan islam.

Tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan baik dalam kemampuan pengetahuan maupun penggunaan bahasa, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang dapat membangun daripada pembaca tentunya.

Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya teristimewa untuk suami tercinta **Muhammad Tharif Siregar** selama ini telah memberikan banyak dukungan, motivasi dan dengan sabar mendoakan kemudahan

dalam setiap urusan penulis, sehingga dapat menyelesaikan kuliah Strata-2 (S2) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam kesempatan ini izinkan penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. **Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy SH, M.Hum**, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. **Bapak Dr. Indra Prasetia, M.Si**, selaku ketua program studi magister manajemen pendidikan tinggi dan sekretaris program studi manajemen pendidikan tinggi dan dosen pembimbing Tesis II Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
4. **Dr. Mhd. Isman, M.Hum** Sekretaris Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Tinggi.
5. **Ibu Dr. Amini, M.Pd**, selaku dosen pembimbing Tesis I Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan membimbing penulis dari awal hingga selesainya Tesis ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara beserta Staf Administrasi yang telah memberikan saran, bimbingan, bantuan dan pengetahuan selama penulis mengikuti perkuliahan.

7. Yayasan Pendidikan Al-Hijrah 2 Deli Serdang yang telah memberikan izin dan membantu proses penelitian penulis.
8. Terimakasih kepada kedua orang tua saya **Edi Prayetno** dan **Riodina Simbolon**, juga kedua mertua saya **H. Drs. Thamrin Siregar** dan **Hj. Normawan Hasibuan** yang telah memberikan semangat, dukungan dan doanya kepada penulis.
9. Dan terima kasih pada teman-teman seperjuangan saya Kelas A Reguler B Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan semangat, dukungan dan doanya kepada saya dari awal perkuliahan sampai dengan saat ini.

Atas bantuan dan dorongan penulis dari berbagai pihak, penulis tidak bisa membalas kecuali do'a dan puji syukur kepada-Nya mudah-mudahan jasa yang diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak dari Allah SWT.

Akhirnya penulis berserah diri kepada Allah SWT dan berharap agar Tesis ini dapat bermanfaat bagi adik-adik serta rekan-rekan mahasiswa dalam menyelesaikan studinya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Batangtoru, 23 April 2022

Famika Prayetno
1920060055

DAFTAR ISI

Surat Pengesahan	
Kata Pengantar	
Daftar Tabel	
Daftar Gambar	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian	11
1.5 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN TEORITIK	
2.1 Kinerja Guru	13
2.1.1 Defenisi Kinerja Guru	13
2.1.2 Tujuan kinerja guru	15
2.1.3 Manfaat kinerja.....	17
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru	21
2.1.5 Indikator kinerja guru	23
2.1.6 Evaluasi/Penilaian Guru	25
2.2 Lingkungan Kerja.....	27
2.2.1 Defenisi Lingkungan Kerja	27
2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	28
2.2.3 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	31
2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	33
2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja	36
2.3 Budaya Organisasi	38
2.3.1 Defenisi Budaya Organisasi	38
2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi	40
2.3.3 IntiBudaya Organisasi	43
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Memepengaruhi Budaya Organisasi	44
2.3.5 Indikator Budaya Organisasi	47
2.4 Motivasi Kerja	48
2.4.1 Defenisi Motivasi Kerja	48
2.4.2 Macam-Macam Motivasi Kerja.....	56
2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	57

2.4.4	Dimensi dan Indikator Motivasi.....	60
2.5	Penelitian yang Relevan.....	62
2.6	Kerangka Konseptual	66
2.7	Hipotesis	71
 BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Pendekatan	59
3.2	Tempat Dan Waktu Penelitian	59
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	
3.3.1	Populasi	59
3.3.2	Sampel	60
3.4	Defenisi Operasional Variabel	60
3.5	Tekhnik Pengumpulan Data	63
	3.5.1 Validitas dan Reliabilitas Instrumen	
3.5.1.1	Uji Validitas	63
3.5.1.2	Hasil Uji Reliabilitas	68
3.6	Tekhnik Analisis Data	
3.6.1	Statistik Deskriptif	70
3.6.2	Uji Asumsi Klasik	73
3.6.2.1	Uji Normalitas	74
3.6.2.2	Uji Multikolinieritas.....	75
3.6.2.3	Uji Heteroskedastisitas.....	75
3.7	Uji Hipotesis	
3.7.1	Uji t (Parsial)	79
3.7.2	Uji F (Simultan)	80
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Deskripsi Data Hasil Penelitian	
	4.1.1 Statistik Deskriptif	71
4.1.1.1	Lingkungan Kerja (X1).....	72
4.1.1.2	Budaya Organisasi (X2)	73
4.1.1.3	Motivasi Kerja (X3).....	74
4.1.1.4	Kinerja Guru	75
4.1.2	Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel	76
4.2	Pengujian Persyaratan Analisis Data	
4.2.1	Uji Normalitas Data	82

4.2.2. Uji Multikolinearitas.....	86
4.2. 3 Uji Heterokedastisitas	88
4.2.4 Uji Linearitas Regresi	89
4.2.4.1 Analisis Regresi Parsial (Uji-t)	90
4.2.4.2 Analisis Regresi Berganda/ Uji Simultan (Uji F)	92
4.2.4.3 Koefisien Determinan (R ²)	93
4.3 Pengujian Hipotesis	94
4.4. Pembahasan Hasil Penelitian	
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	102
4.4.2 Pengaruh lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Guru	104
4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	105
4.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi sertadampak Kerja Guru	107

BAB VKESIMPULANDANSARAN

5.1 Kesimpulan	110
5.2 Saran	111

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	60
Tabel 3.2 Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja	63
Tabel 3.3 Hasil Uji Validasi Budaya Organisasi	64
Tabel 3.4 Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja	65
Tabel 3.5 Hasil Uji Validasi Kinerja Guru	66
Tabel 4.1 Tabel Jenis Kelamin	79
Tabel 4.2 Usia Responden	80
Tabel 4.3 Ringkasan Hasil Perhitungan Statistik Deskriptif	82
Tabel 4.4 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	83
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Uji Linieritas	86
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Analisis Koefisien Jalur Sub Struktur-1.	91
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	92
Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinasi.....	93
Tabel 4.9 Rangkuman Hasil Analisis Koefisien Jalur Sub Struktur-2.	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	56
--------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan sebagai salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan harus diarahkan menuju pendidikan yang visioner yaitu memiliki misi yang jelas sehingga menghasilkan keluaran yang bermutu. Oleh karena itu pendidikan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat tajam dan berat pada abad millennium ini. Dalam UU No. 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Pasal 3 disebutkan bahwa, Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal terdiri dari beberapa komponen yang saling berkaitan, yaitu kepala sekolah, guru, pegawai, konselor, siswa, serta komite sekolah yang digolongkan sebagai sumber daya manusia yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Banyaknya jumlah guru yang ada pada setiap jenjang pendidikan dari tingkat dasar sampai menengah diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah masing-masing. Salah satu hal yang sangat mendukung pencapaian efektifitas dan efisiensi tujuan sekolah adalah guru

diharapkan menampilkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Colquitt, LePine, Wasson (2009:34) menjelaskan hal-hal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah cara kerja seseorang yaitu berupa variabel: kepuasan kerja, beban/tekanan kerja, motivasi, kepercayaan terhadap keadilan, dan kemampuan pengambilan keputusan.

Selanjutnya dijelaskan variabel yang mempengaruhi cara kerja seseorang (*individual mechanisms*) adalah: (1) mekanisme pekerjaan seseorang yaitu budaya organisasi dan struktur organisasi; (2) mekanisme kelompok yaitu gaya dan perilaku pemimpin, kekuatan pemimpin dan pengaruhnya, tim kerja, karakter dari tim; (3) karakter individu yaitu berupa kepribadian dan nilai budaya seseorang; dan (4) kemampuan seseorang. Di sisi lain manusia (baca:guru) memiliki kebutuhan, yang menurut Maslow dapat dikelompokkan menjadi 5 (lima), yaitu: kebutuhan fisiologis sebagai kebutuhan dasar manusia, kemudian secara berurutan kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Uno, 2009).

Guru dalam mengemban tugasnya sangat perlu diperhatikan dan dievaluasi kinerjanya, karena guru mempunyai tugas profesional, yang artinya tugas-tugas yang hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Menurut Bestiana (2012:188), “diantara keseluruhan komponen pada sistem pembelajaran di sekolah komponen yang paling esensial menentukan kualitas pembelajaran adalah guru”. Menurut jurnal Jumari dkk (2013:3), “keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor eksternal maupun internal pribadi guru itu sendiri, yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru”.Sudarmanto (2009:8) kinerja adalah, “seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.Menurut jurnal Widodo,

2011:69), “kinerja guru merupakan kombinasi dari hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan”. Guru yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai sekolah atau lembaga pendidikan. Menurut Sudarmanto (2009:9), “membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja dengan parameter-parameter tertentu yang dijadikan dasar atau acuan organisasi untuk mengukur kinerja”.

Menurut Mutjahid (2010), “guru mempunyai peran sebagai perancang, penggerak, evaluator, dan motivator” (Danim dan Khairil, 2011:44). Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa para guru diharapkan memiliki motivasi dalam bekerja guna tercapainya tujuan organisasi. Widodo (2011:68) mengemukakan bahwa, “suatu organisasi akan lebih efektif bila anggota organisasi termotivasi untuk memiliki kinerja pada tingkat yang lebih tinggi”. “Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi, sedangkan seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja” (Winardi, 2004:2). Jadi, diharapkan pemberian motivasi yang tepat dapat membantu organisasi untuk memperoleh kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dikemukakan bahwa guru yang memiliki motivasi tinggi, maka guru akan merasa bangga ketika dalam pelaksanaan pembelajaran diperoleh suatu keberhasilan. Perolehan ini akan membuat guru merasa senang, sehingga secara psikologis memberikan motivasi tersendiri. Apabila kondisi demikian dimiliki dan dilakukan oleh semua guru, maka secara tidak langsung kompetensi profesional guru akan terwujud. Hal ini ditunjukkan oleh kinerjanya berupa pelaksanaan tugas dan kewajiban dalam proses pembelajaran. Namun karena kondisi di lapangan masih ditemui kendala,

sehingga pemikiran ideal tersebut tidak dapat terlaksana dengan baik dan maksimal. Masih terdapat guru yang belum maksimal dalam membuat persiapan pembelajaran -biasanya hal ini terjadi pada guru yang masih baru-, ada juga guru yang belum dapat membuat kelas kondusif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan atau tenaga pengajar adalah lingkungan kerja. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Isyandi (2004:134) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu Siagian, (2006:63) Bangunan tempat kerja, Ruang kerja yang lega, Ventilasi pertukaran udara, Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Apabila sebuah organisasi pendidikan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan tujuan pendidikan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

Pada dasarnya kinerja tenaga pengajar (guru) adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Jadi, kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang tampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja

juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Menurut Usman (2003: 10-19) untuk mengukur kinerja tenaga pengajar terdapat indikator-indikator yaitu:

- a. Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan, menyesuaikan analisis materi pelajaran, menyusun program semester, menyusun program atau pembelajaran.
- b. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi: tahap pra intruksional, tahap intruksional, tahap evaluasi dan tidak lanjut.
- c. Kemampuan mengevaluasi, meliputi: evaluasi normatif, evaluasi formatif, laporan hasil evaluasi, pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Nawawi (2005) budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Budaya merupakan suatu keseluruhan dari pola perilaku yang terlihat dalam kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran dari suatu kelompok manusia. Lima faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan dan sistem kerja. Faktor-faktor tersebut secara langsung akan mempengaruhi budaya organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan Shodiyah (2017) menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Widodo (2010) sebagaimana hasilnya adalah Ada pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga. Yang kedua

Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga. Yang ketiga sumbangan efektif variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga sebesar 47,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat 52,9% pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel diluar ketiga variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil observasi awal mengenai kinerja guru di Yayasan Pendidikan Al-Hijrah 2 Deli Serdang masih terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki sehingga nantinya kinerja guru yang maksimal dapat tercapai. Mengingat keadaan dan situasi covid-19 di Indonesia sistem pembelajaran masing di batasi ruang geraknya. Untuk itu kebijakan yang diberlakukan di Yayasan Pendidikan Al-Hijrah 2 Deli Serdang mengambil kebijakan yakni adanya pengurangan jatah masuk jam belajar. Dimana selama seminggu diadakannya jam tatap muka 3 kali seminggu senin sampai dengan rabu, dimana jika tatap muka pelajaran masih belum tercukupi oleh gurunya maka diperbolehkan untuk mengambil satu hari untuk memaksimalkannya.

Kinerja yang sebelumnya mengharuskan guru untuk mengupdate rencana pembelajaran setiap pertemuan. Namun saat ini kepala sekolah lebih memberikan kebebasan dalam menyediakan fasilitas protokol kesehatan. Sehingga kelalaian guru dalam memperbaiki kinerja terlihat tidak maksimal. Guru hanya fokus dalam menjaga kenyamanan belajar, sehingga penguasaan materi dan pemberian administrasi sekolah begitu menurun. Lain lagi ketika guru mengevaluasi tugas siswa guru hanya terlihat berbeda seperti biasanya. Dalam arti lain guru lebih mempermudah penilaian terhadap hasil belajar siswa.

Dari hasil kinerja guru yang sertifikasi dengan yang tidak sertifikasi adalah cara mengajar guru yang lebih cenderung bervariasi. Seperti halnya guru yang bersertifikasi

lebih memanfaatkan media yang digunakan dan mencocokkan materi yang akan dibahas pada pembelajaran. Namun guru yang belum sertifikasi lebih condong menggunakan metode ceramah dimana tidak memberikan ruang waktu kepada siswa untuk menyampaikan ide dan berkreasi. Seperti contohnya guru pada pembelajaran bahasa Inggris hanya membahas pokok permasalahan tanpa memberikan contoh pada kehidupan sehari – hari. Dari tabel dibawah ini jumlah guru yang sudah sertifikasi sebagai berikut:

Tabel 1.1 sertifikasi guru Yayasan Pendidikan Al-Hijrah 2 Deli Serdang

No	Jumlah guru		
	Sertifikasi	Non sertifikasi	ket
Jmlh	53 orang	21 orang	74

Dari penjelasan diatas guru yang tidak bersertifikat dalam penyusunan perangkat pembelajaran masih terdapat guru tidak sesuai waktu mengumpulkan administrasi pembelajaran, sehingga dalam merealisasikan rencana pembelajaran tersebut ikut terkendala, selain itu masih terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditempuh sebelumnya. Berdasarkan observasi sementara juga, dalam hal motivasi dan lingkungan kerja terdapat keluhan perawatan AC yang dilakukan tidak sesuai jadwal menyebabkan kondisi kelas yang kurang nyaman, kenyamanan yang terganggu disaat hujan turun dimana teras kelas akan basah dan sedikit tergenang sehingga membahayakan bagi siswa/I dalam beraktivitas, kemudian adanya guru yang masih membedakan antara guru senior dan guru junior.

Namun kebutuhan akan penghargaan terlihat saat ada guru yang mengumpulkan perangkat pembelajaran tepat waktu akan mendapatkan *reward* dari kepala sekolah, kemudian ada guru yang mengikuti perlombaan dan mendapatkan juara akan mendapatkan

reward meskipun tidak dalam bentuk uang, melainkan pemberian hadiah, ucapan selamat saat upacara sekolah berlangsung dan lain sebagainya. Hanya saja masih terdapat beberapa guru yang memegang prinsip senioritas.

Selain dari itu dari hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa terdapat masih ada guru yang tidak disiplin dan guru yang disiplin. Hal ini terlihat dari jumlah kehadiran guru yang tidak disiplin sebanyak 11 (15%) orang dan yang disiplin sebanyak 63 (85%) orang dari total jumlah guru 74. Hal yang tidak disiplin karena datang terlambat serta alasan lainnya. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2 Tingkat Disiplin Guru Yayasan Perguruan Al – Hijrah

Jenis kelamin	Disiplin	Tidak disiplin
Wanita	46	8
Pria	17	3
Jumlah	63	11
Persentase	85 %	15 %

Dari sebahagian persentase ketidakdisiplinan kebanyakan adalah wanita, jika diperhatikan guru wanita memiliki tugas lain selain mengajar yakni menjadi seorang ibu, seorang istri dan masih mengerjakan pekerjaan rumah disaat pelajaran akan dimulai. Selain itu dari 8 orang guru tersebut jarak rumah kesekolah lumayan jauh dengan transportasi naik sepeda motor, dan kadang naik angkutan umum. Untuk itu menjadi faktor utama ketidak disiplin guru wanita.

Maka dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa melalui lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru yang lebih baik

pula. Oleh karena itu, akan dilakukan suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi masalah-masalah di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli serdang sebagai berikut:

1. Masih terdapat pegawai/guru yang tidak disiplin datang ke sekolah tepat waktu.
2. Masih ada guru yang terlambat saat mengerjakan atau mengumpulkan tugas/administrasiproses belajar mengajar.
3. Masih terdapat guru yang mengajar tidak sesuai dengan jenjang pendidikan yang ditempuh sebelumnya.
4. Perawatan AC dilakukan tidak sesuai jadwal menyebabkan kondisi kelas yang kurang nyaman.
5. Seringnya terjadi kesalahpahaman komunikasi antara guru yang satu dengan guru lainnya (*missunderstanding*).
6. Kenyamanan yang terganggu disaat hujan turun dimana kelas akan basah dan sedikit tergenang.
7. Adanya guru yang masih membedakan antara guru senior dan guru junior.
8. Masih terdapat guru yang tidak menggunakan seragam/pakaian sesuai dengan ketentuan sekolah.

1.3 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang masalah maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang?
2. Apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang?
3. Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang?
4. Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh yang positif Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh yang positif Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh yang positif Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui apakah ada Pengaruh yang positif Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian lebih lanjut tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru, sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran baru dalam penelitian lanjutan serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pemikiran tentang Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.
- b. Sebagai bahan masukan kepada para pembaca tentang Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.
- c. Kepada kepala sekolah dan guru, mampu menjadi bahan rujukan yang dapat meningkatkan kinerja guru dalam mengajar atau bekerja.
- d. Kepada masyarakat umum menjadikan tesis ini sebagai bahan bacaan yang menambah informasi dan pengetahuan.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Anoraga, (2008) mengatakan Kinerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang atau suatu bangsa terhadap suatu pekerjaan Kusriyanto (2007) menambahkan kinerja adalah perbandingan antara hasil yang telah dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Sanjaya (2008) membagi pengertian kinerja menjadi dua, yaitu:

- 1) Kinerja sebagai perbandingan terbalik antara hasil yang digunakan dengan jumlah sumber kerja yang diperguna-kan. Pada kinerja ini tolak ukurnya adalah uang dan setiap sumber kerjanya yang dipergunakan harus dinilai uang.
- 2) Kinerja yang diukur dari daya guna penggunaan metode atau cara kerja dan alat-alat, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan dengan waktu yang tersedia.

Berdasarkan pendapat tersebut, hasil yang diperoleh bersifat non-material yang tidak dapat di ukur dengan uang, sehingga kinerja hanya dapat digambarkan melalui efisien personal dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Kinerja tidak dapat di hitung secara eksak, karena masuk dan keluarnya sebagian besar bersifat abstrak. Pentingnya peranan guru dalam pencapaian tujuan pendidikan juga dikemukakan oleh Ahmadi (2003:13) yang menyatakan bahwa “Betapapun baik

dan lengkapnya kurikulum, metode, media, sumber, sarana dan prasarana, anamun keberhasilan pendidikan terletak pada kinerja guru.”Menurut Usman (2005) Guru yang kompeten akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat optimal.”

Kinerja guru merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh seorang guru. Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan pendidikan. Mangkunegara (2011:67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila dikaitkan dengan guru, maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, antara lain: pengalaman kerja, keterampilan teknis, tingkat pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sebagaimana diungkapkan oleh Robbins (2001:184), bahwa kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja.

2.1.2 Tujuan kinerja guru

Puspitasari (2011:90) memberikan pengertian kinerja guru sebagai hasil kerja dari seorang guru dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai pendidik meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Sedangkan Pujiyanti dkk.

(2013:90) memberikan pengertian kinerja guru sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan, yaitu menyelenggarakan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas serta mencapai tujuan pendidikan nasional.

Bahwa aspek-aspek kinerja yang dapat dijadikan sebagai standar penilaian adalah:

1. Kualitas kerja yakni berkaitan dengan keterampilan, ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil pekerjaan yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.
2. Kuantitas kerja yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tugas tambahan.
3. Sikap berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif, ketepatan waktu kehadiran, dan dapat menunjukkan seberapa jauh tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas, serta bagaimana tingkat kerja sama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Ketepatan waktu yakni ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut Gibson (dalam Cokroaminoto, 2007), kinerja individual karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki pengaruh langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja

karyawan. Apabila hal ini dikaitkan dengan kinerja guru, maka motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung dengan kinerja guru.

Bernardin dan Russel dalam Ruky (2002:15) mendefenisikan kinerja sebagai berikut : “performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Diungkapkan oleh VanScotter, et.al. dalam Sonnentag & Frese (2002:11) bahwa kinerja adalah suatu prasyarat utama walaupun bukanlah satu-satunya untuk perkembangan karier di masa yang akan datang dan keberhasilan dalam pasar pekerja. Walaupun kemungkinan ada pengecualian, individu-individu yang berkinerja tinggi akan lebih mudah mendapatkan promosi dalam sebuah organisasi dan secara umum mempunyai kesempatan-kesempatan yang lebih baik dalam karier daripada mereka yang mempunyai kinerja rendah. Ditambahkan oleh Sonnentag et.al.(2002) bahwa para penulis setuju ketika sedang mengkonseptualisasikan kinerja, seseorang harus membedakan antara aspek tindakan (misalnya, tingkah laku) dan aspek hasil dari kinerja. Aspek tingkah laku menunjuk kepada apa yang dilakukan oleh individu di dalam situasi pekerjaan, sedangkan aspek hasil mengacu kepada konsekuensi atau hasil dari tingkah laku individu.

2.1.3 Manfaat kinerja

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan konsep kinerja (performance) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda namun makna yang

terkandung pada hakekatnya sama, yaitu catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia beberapa pengertian yang dikemukakan adalah sebagai berikut: Sedarmayanti (2007:70) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Mangkunegara (2006:64) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan istilah dari kata Job Performance atau Actual Performance (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas adalah kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Kuantitas adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Tujuan organisasi adalah keadaan atau tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi di waktu yang akan datang melalui kegiatan organisasi.

Kustriyanto dalam Mangkunegara (2006:98) juga menyatakan bahwa kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Selanjutnya Handoko (2001:76) menyatakan bahwa kinerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan dimana dalam kegiatan ini

dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Rivai (2003:175) menyatakan bahwa; prestasi kerja atau kinerja adalah kontribusi yang dapat diberikan oleh suatu bagian, dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu kontribusi tersebut perlu diukur seberapa besar pengaruhnya terhadap nilai yang diberikannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Proses penilaian kinerja sangat berhubungan dengan keahlian karyawan. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka di masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.

Dalam berbagai situasi, aspek tingkah laku dan hasil saling berhubungan secara empiris, tetapi aspek-aspek ini tidak benar-benar saling melengkapi. Aspek hasil juga bergantung kepada factor-faktor lain selain tingkah laku individu. Sebagai contoh, bayangkan seorang guru yang sedang mengajar pelajaran membaca yang sempurna (aspek tingkah laku dari kinerja), tetapi satu atau dua diantara murid-muridnya ternyata tidak mengalami kemajuan dalam keterampilan membaca karena kekurangan mereka dalam hal intelektual (aspek hasil dari kinerja).

Kinerja adalah sebuah konsep yang multi-dimensional. Pada tingkatan yang paling dasar, Borman et.al. (dalam Sonnentag & Frese, 2002) membedakan antara kinerja tugas dan kinerja kontekstual. Kinerja tugas menunjuk kepada kemampuan seorang individu yang dipergunakan untuk mengerjakan aktifitas-aktifitas yang

memberi kontribusi pada „inti teknis“ dalam suatu organisasi. Kontribusi ini bisa jadi secara langsung (misalnya, dalam kasus pekerja pada bagian produksi), atau secara tidak langsung (misalnya, dalam kasus para manajer atau personil staff). Kinerja kontekstual menunjuk kepada aktifitas-aktifitas yang tidak memberi kontribusi pada inti teknis, tetapi yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana tujuan-tujuan organisasi dicapai. Kinerja kontekstual meliputi tidak hanya tingkah laku seperti menolong rekan-rekan kerja atau menjadi anggota yang dapat dipercaya dari suatu organisasi, tetapi juga memberikan masukan saran-saran untuk peningkatan prosedur pekerjaan. Borman, et.al. (dalam Sonnentag & Frese, 2002) mengungkapkan tiga asumsi mendasar yang dihubungkan dengan perbedaan antara kinerja tugas dan kinerja kontekstual yaitu:

- a. Aktifitas-aktifitas yang relevan untuk kinerja tugas pada suatu pekerjaan berbeda dengan pekerjaan yang lain, sedangkan pada aktifitas-aktifitas kinerja kontekstual relatif sama antara pekerjaan yang satu dengan yang lain.
- b. Kinerja tugas berhubungan dengan kemampuan, sedangkan kinerja kontekstual berhubungan dengan kepribadian dan motivasi.
- c. Kinerja tugas merupakan sesuatu yang sudah ditentukan dan meliputi tingkah laku dalam peran (sebagai pekerja/anggota organisasi), sedangkan kinerja kontekstual tergantung pada kebijaksanaan masing-masing karyawan dan meliputi tingkah laku di luar peran.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru terwujud karena dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, karena guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang mempengaruhi kinerjanya, misalnya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, misalnya gaji, sarana prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosentono (2010:11) yaitu:

- a. Efektifitas dan efisiensi Artinya suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai dan akibat-akibat yang tidak dicari dalam kegiatan mempunyai nilai yang tidak penting dari hasil yang dicapai.
- b. Otoritas (wewenang) ialah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dalam organisasi tersebut
- c. Disiplin Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
- d. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Mahmudi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, komitmen yang dimiliki individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang di berikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi.
5. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan dan internal.

Adapun faktor lainnya adalah sebagai berikut :

- a. Faktor Kemampuan. Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. oleh karna itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- b. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.5 Indikator Kinerja Guru

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak akan terlepas dari kegiatan penilaian kinerja. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa baik guru bekerja dan seberapa efektif perilaku guru selama ini dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, hasil penilaian kinerja akan menjadi feed back (umpan balik) bagi guru dan kepala sekolah sebagai manajer untuk menentukan tindakan tepat yang dapat diambil pada langkah selanjutnya.

Indikator terhadap kinerja guru dilakukan terhadap tiga kegiatan pembelajaran di kelas, yaitu:

1). Perencanaan Program Kegiatan Pembelajaran Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

Unsur/komponen yang ada dalam silabus terdiri dari:

- a) Identitas Silabus,
- b) Standar Kompetensi (SK),
- c) Kompetensi Dasar (KD),
- d) Materi Pelajaran,
- e) Kegiatan pembelajaran,
- f) Indikator,

g) Alokasi waktu,

h) Sumber Pembelajaran.

Program pembelajaran jangka waktu singkat sering dikenal dengan istilah RPP, yang merupakan penjabaran lebih rinci dan spesifik dari silabus, ditandai oleh adanya komponen-komponen.

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.
3. Evaluasi/Penilaian Pembelajaran Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi yang meliputi kegiatan remedial dan kegiatan perbaikan program pembelajaran. Penilaian hasil belajar mengajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan proses pembelajaran yang telah dilakukan (Depdiknas, 2008: 22-25).

2.1.6 Evaluasi/Penilaian Guru

Pentingnya penilaian kinerja secara obyektif paling sedikit mempunyai dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan lembaga atau organisasi. Bagi para pegawai, penilaian berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, latihan, kekurangan dan potensinya

yang nanti bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karier. Bagi lembaga, hasil penilaian kinerja para pegawai sangat penting dalam mengambil keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, promosi dan lain-lain. Hal ini sangat menentukan mutu, kualitas dan dedikasi seseorang terhadap profesi yang ditekuninya.

Menurut Supardi (2014:46) aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis kemampuan yaitu:

- a. Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
- b. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang.
- c. Kemampuan hubungan interpersonal yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, membawa guru melakukan negoisasi.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Defenisi Lingkungan Kerja

Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerharn (2003:7) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan

bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Nitisemito (2008:90) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedarmayanti (2011:76) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Bambang, 2011). Pegawai akan mampu mencapai kinerja jika maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri

sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2009).

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010:20) menyatakan bahwa secara garis besarnya, jenis lingkungan kerja terbagi 2 yaitu ; lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 kategori yaitu: a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (kursi, meja, dan sebagainya). b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi pekerja, misal; penerangan cahaya, udara, kebisingan, bau tidak sedap, tata warna dan sebagainya. Nitisemito mengatakan faktor kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh dari itu, misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai atau karyawan yang menggunakannya. Pegawai akan merasa senang apabila lingkungan dimana ia bekerja dalam keadaan bersih. Selain itu menurut Moekijat dalam Safri Kamaria mengatakan faktor penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan penting kaitannya dengan fasilitas fisik kantor. Aktivitas pekerjaan pegawai dapat berjalan baik apa bila pada tempat kerjanya terdapat

penerangan yang baik. Keuntungan penerangan yang baik adalah: (a) dapat mengurangi perpindahan pegawai, (b) meningkatkan prestise (c) menimbulkan semangat kerja (d) hasil pekerjaan lebih baik (e) absensi berkurang (f) memperkecil kesalahankesalahan, dan mengurangi keletihan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Kedua garis lingkungan kerja tersebut baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik sangat menentukan kinerja dari para guru dan dapat meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja, sebaiknya lingkungan kerja yang baik akan menambah kinerja lebih meningkat. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila para guru dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat hasilnya dalam jangka waktu yang cukup lama.

2.2.3 Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja

Tujuan dari lingkungan kerja membuat suasana yang nyaman bagi pekerja dan manfaat dari lingkungan kerja adalah untuk diri pekerja dan

perusahaannya. Manfaat dari lingkungan kerja oleh Ishak dan Tanjung (2003), menjelaskan “Manfaat lingkungan kerja adalah rasa menyenangkan yang ditimbulkan sehingga sangat bersemangat dalam melakukan pekerjaan”. Sementara itu, manfaat lain yang dapat dirasakan adalah para karyawan dengan senang hati menyelesaikan kan pekerjaannya sebelum batas waktu yang ditentukan. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam sekala waktu yang ditentukan. Kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang sehat akan menghadirkan suatu kreatifitas yang tinggi.

Sementara Alex Nitisemito (2002:171-173) menjelaskan “Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan”. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Ada beberapa manfaat dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Sedarmayanti (2003: 14), memaparkan manfaat dari lingkungan kerja adalah:

- a) Menciptakan gairah kerja.
- b) Meningkatkan disiplin kerja
- c) Menciptkan suasana yang aman dan menyenangkan dalam bekerja
- d) Meningkatkan loyalitas

Ahli lain yang membahas Tujuan dan manfaat lingkungan kerja adalah Sunyoto (2015: 38) “Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja,

maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja”. Dengan lingkungan kerja yang baik akan bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan. Dimana karyawan akan senang bekerja di lingkungan yang kondusif (terciptanya kegairahan kerja) dan stres karyawan dalam bekerja akan berkurang. Dan bagi perusahaan, lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan prestasi kerja sehingga akan mengakibatkan meningkatnya produktivitas perusahaan. Dari pemaparan ahli diatas lingkungan kerja yang mendukung, menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja, dapat meningkatkan gairah kerja, terciptanya disiplin kerja, dan loyalitas pegawai.

2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Alex Nitisemito (dalam Sunyoto, 2015: 38) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
3. Peraturan kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara
6. Keamanan

Penjelasan faktor-faktor tersebut dibawah ini:

a. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan yang dimaksud adalah hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu mencerminkan hubungan secara pribadi yang dibina karyawan kepada sesama karyawan

maupun hubungan karyawan dengan atasan. Hubungan yang dikembangkan diharapkan dapat mendukung dan menciptakan kinerja yang tinggi.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, hubungan karyawan dengan masyarakat banyak lingkungan kerja. Jika hubungan karyawan dengan kelompok juga dapat berjalan dengan baik, hal tersebut juga dapat meningkatkan kinerja.

b. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang bising akan menyebabkan anggota merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika hal tersebut terjadi maka hal tersebut dapat menimbulkan pengaruh yang tidak baik bagi peningkatan kinerja.

c. Peraturan kerja

Melakukan pekerjaan tentu saja diawasi dengan peraturan kerja. Peraturan kerja yang ada didalam organisasi bukanlah menjadi momok bagi karyawan, peraturan kerja sebenarnya memberikan dampak positif untuk kelangsungan organisasi, melalui peraturan kerja karyawan bisa mengetahui batasan-batasan dalam melakukan pekerjaan.

d. Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruangan kerja akan memberikan keuntungan. sebagai berikut:

- 1) Menaikkan produksi dan menekan biaya kerja

- 2) Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan
- 3) Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan parik secara umum
- 4) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- 5) Memudahkan pengamatan atau pengawasan
- 6) Memperbaiki moral para pekerja
- 7) Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang tua umurnya dan mengurangi ketegangan di antara para pekerja
- 8) Penggunaan ruang yang lebih baik
- 9) Mengurangi perputaran tenaga kerja
- 10) Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

e. Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2003:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Indikator-indikator yang dipaparkan diatas merupakan gabungan dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja di suatu organisasi. Ahli lain yang memaparkan indikator dari lingkungan kerja ini adalah Mangkunegara (2005:105) menurutnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja, yaitu

- 1) Kebersihan
- 2) Penerangan
- 3) Kebisingan
- 4) Suhu
- 5) Tata ruang
- 6) Hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan

Indikator-indikator yang dari kedua ahli di atas. Dapat di simpulkan indikator lingkungan kerja yang sesuai dengan penelitian ini yaitu:

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara
3. Keamanan kerja
4. Kebersihan
5. Kebisingan
6. Penggunaan warna
7. Hubungan

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Defenisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Qolquitt, LePine, Wesson (2009:546) adalah pengetahuan sosial bersama dalam suatu organisasi mengenai aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan. Definisi ini membantu menyoroti sejumlah aspek dari budaya organisasi. Pertama, budaya adalah pengetahuan sosial diantara anggota organisasi. Karyawan belajar tentang aspek yang paling penting dari budaya melalui karyawan lain. Kedua, budaya memberitahu karyawan apa aturan, norma, dan nilai-nilai organisasi. Apa hasil pekerjaan yang paling penting untuk difokuskan. Ketiga, budaya organisasi membentuk dan memperkuat sikap karyawan tertentu dan perilaku dengan menciptakan sistem kontrol atas karyawan. Robbins dan Judge (2009:551) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dibentuk oleh anggota-anggotanya sekaligus pembeda

organisasi. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dinyatakan bahwa setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang merupakan ciri khas, sekaligus merupakan pembeda dengan organisasi lainnya.

Menurut Robbins dan Judge (2009:551) ada tujuh karakteristik primer yang merupakan hakikat dari budaya organisasi antara lain: 1) inovasi dan pengambilan resiko, 2) perhatian terhadap detail, 3) orientasi hasil, 4) orientasi orang, 5) orientasi tim, 6) keagresifan, dan 7) kemantapan. Budaya organisasi berhubungan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, tidak dengan apakah mereka menyukai budaya itu atau tidak. Berdasarkan uraian di atas, dapat diduga bahwa budaya organisasi sekolah dalam penelitian ini adalah seperangkat nilai-nilai, norma, asumsi, kepercayaan, prinsip-prinsip, dan kebiasaan atau peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi yang mengatur dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya dalam upaya melakukan suatu pekerjaan dalam memecahkan masalah, dengan indikator: 1) inovasi dan pengambilan resiko, 2) perhatian terhadap detail, 3) orientasi hasil, 4) orientasi orang, 5) orientasi tim, 6) keagresifan, dan 7) kemantapan.

Sutrisno menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Agar guru memiliki motivasi yang kuat, mereka harus bekerja dalam lingkungan sekolah atau budaya organisasi yang kondusif. Budaya organisasi yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu yang ada, dan dalam struktur organisasi tersebut harus dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal. Sebaliknya budaya organisasi yang

kurang mendukung akan mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya meningkatkan gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Priasmoro (2000) terdapat banyak keuntungan bila perusahaan memiliki budaya yang kuat: (Rachmawati 2004: 122). Seperti hal berikut ini:

- 1) Budaya perusahaan sangat menentukan etika kerja, caranya, perusahaan memberi hadiah kepada perusahaan yang tidak pernah terlambat sampai setahun penuh hari kerja. Dari budaya inilah, muncul sikap dan perilaku disiplin.
- 2) Budaya perusahaan memberi arah pengembangan bisnis. Adanya pengendalian atau evaluasi terhadap visi, misi, struktur maka budaya perusahaan mendukung kejelasan arah pengembangan bisnis.
- 3) Budaya perusahaan mampu mendukung produktivitas dan kreatifitas.
- 4) Budaya yang dinamis, kreatif memberi jaminan tumbuh kreatifitas pada semua level, maka pegawainya, akan bergerak maju dan tidak terjebak aktifitas rutin.
- 5) Budaya perusahaan mengembangkan kualitas barang dan jasa. Bila ada komitmen dan system nilai, maka gerak organisasi dalam menekan masalah mutu akan terjaga dengan baik.
- 6) Budaya perusahaan memotivasi karyawan mencapai kinerja tinggi. Jika karyawan memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan maka

tanggung jawab moral akan terjamin. Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan akan menjadi tanggung jawab bersama.

- 7) Budaya perusahaan akan terkait erat dalam perkembangan organisasi, yang terkait erat dengan program, intervensi keorganisasian, struktur organisasi dan pada akhirnya menyentuh pada perencanaan sumber daya manusia.

Robert Kreitner dan Angelo Knichi dalam bukunya *Organizational Behaviour* membagi empat fungsi budaya organisasi menjadi (Tika 2005: 13) yaitu:

- 1) Memberikan identitas organisasi kepada bawahannya.
- 2) Memudahkan komitmen kolektif.
- 3) Mempromosikan stabilitas system social.
- 4) Membentuk prilaku dengan membantu manajer merasakan keberadannya.

Kultur suatu organisasi menurut (Siagian 2004: 249) mempunyai fungsi yaitu:

- 1) Menentukan batas-batas dalam organisasi.
- 2) Menumbuhkan rasa memiliki kepada para anggotanya.
- 3) Para anggota bersedia membuat komitmen yang besar demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.
- 4) Memelihara stabilitas social dalam organisasi.
- 5) Sebagai alat pengendalian perilaku para bawahannya.

Dengan demikian fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat social dalam mempersatukan anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan

oleh para pegawai. Hal tersebut dapat juga berfungsi sebagai control atas perilaku pegawai.

2.3.3 Inti Budaya Organisasi

Nilai-nilai ini bukan merupakan faktor, karena nilai lebih langsung mengarah pada sifat budaya, yaitu merupakan kumpulan nilai-nilai. Nilai-nilai yang menjadi dasar atau inti budaya organisasi dapat diukur sebagai berikut:

1. Asas tujuan, menunjukkan seberapa jauh anggota memahami tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.
2. Asas konsensus, menunjukkan seberapa jauh organisasi memberikan kesempatan kepada anggota-anggota ikut serta dalam proses pengambilan keputusan.
3. Asas keunggulan, menunjukkan seberapa besar kemampuan suatu organisasi dalam menumbuhkan sikap anggota untuk selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi lebih baik dari yang sudah pernah dilakukan.
4. Asas kesatuan, menunjukkan suatu sikap yang dilakukan organisasi terhadap anggotanya, yaitu dengan cara organisasi bersikap adil dan tidak melakukan pemihakkan kepada kelompok tertentu di dalam organisasi.
5. Asas prestasi, menunjukkan sikap dan perlakuan organisasi terhadap prestasi yang telah dilakukan anggotanya.
6. Asas empirik, menunjukkan sejauh mana organisasi mau menggunakan bukti-bukti empirik dalam pengambilan keputusan.
7. Asas keakraban, menunjukkan kondisi pergaulan sosial antar anggota dalam organisasi dan kualitas hubungan anggota-anggotannya.

8. Asas integritas, menunjukkan sejauh mana organisasi mau bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, terpercaya, mempunyai prinsip dan keyakinan kuat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robert (2003: 80) ada beberapa factor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai.
2. Kepercayaan.
3. Perilaku yang dikehendaki.
4. Keadaan yang amat penting.
5. Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian.
6. Perilaku.

Sedangkan menurut Veithzal, (2003: 81) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut:

1. Pola-pola yang dipandu oleh norma.
2. Nilai-nilai.
3. Kepercayaan yang ada dalam diri individu.

Pendapat tidak jauh berbeda seperti yang diungkapkan oleh Panuju (2002 :26), menurutnya ada 4 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai tentang:
 - a. Waktu
 - b. Efisiensi
 - c. Diri
 - d. Tindakan
 - e. Kerja
2. Kepercayaan tentang:
 - a. Karyawan
 - b. Pelanggan
 - c. Produksi
 - d. Manajemen
 - e. Masyarakat
 - f. Laba
3. Efektifitas organisasi tentang:
 - a. Efisiensi
 - b. Kepemimpinan
 - c. Motivasi
 - d. Kinerja
 - e. Komitmen
 - f. Kepuasan
4. Iklim organisasi :
 - a. Iklim komunikasi
 - b. Dukungan

- c. Keikutsertaan dalam proses keputusan
- d. Kejujuran
- e. Percaya diri dan keandalan
- f. Terbuka dan tulus
- g. Tujuan kinerja yang tinggi

2.3.5 Indikator Budaya Organisasi

Untuk lebih mendalami masalah budaya organisasi tentu diperlukan pengetahuan subvariabel yang terkandung dalam budaya organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins, subvariabel budaya organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan Pengambilan Resiko (*Innovation and Risk Taking*). Indikatornya meliputi kebebasan mengeluarkan ide, kebebasan mengambil keputusan, berani menanggung resiko yang diterima.
- b. Perhatian pada Detil (*Attention to Detail*). Indikatornya meliputi ketelitian dalam bekerja dan evaluasi kerja.
- c. Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*). Indikatornya meliputi pemahaman dalam bekerja, hasil kerja, cara kerja.
- d. Orientasi kepada Para Individu (*People Orientation*). Indikatornya meliputi pembagian kerja, rekan kerja, pemberian reward.
- e. Orientasi Tim (*Team Orientation*). Indikatornya meliputi kerjasama tim dan dukungan dari rekan kerja.
- f. Keagresifan (*Aggressiveness*). Indikatornya meliputi persaingan sehat antar karyawan dan inisiatif kerja

Stabilitas (Stability). Indikatornya meliputi iklim komunikasi yang sudah ada, kenyamanan dalam bekerja, jenjang karir, dan hasil yang diterima.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Defenisi Motivasi Kerja

Secara umum, Dinham dan Scott (dalam Karavas, 2010) menyatakan, bahwa motivasi menunjuk kepada sebuah stimulus terhadap tingkah laku dan tindakan, sebuah dorongan dari dalam yang menginspirasi untuk bertindak dalam jalur sebuah konteks tertentu. Sedangkan menurut Martoyo (2007:149) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tidak berbeda dengan Martoyo, As'ad (2008:45) juga mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Pendapat lain diberikan oleh Wijono (2010), yang mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi di samping tujuannya sendiri. Selanjutnya menurut Qolquitt, LePine, Wesson (2009:178) mengemukakan "Motivation is defined as a set of energetic forces that originates both within and outside an employee, initiates workrelated effort, and determines its direction, intensity, and persistence". Motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energitik yang berasal di dalam maupun di luar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunannya. Sedangkan McCormick (dalam Mangkunegara, 2011) mengungkapkan, bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara

perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan.

Menurut Robin (2003:133) Pengertian motivasi adalah kemauan untuk berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi tanpa mengabaikan kemauan untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Sementara Gibson (2000:138) mendefinisikan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang dapat menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja menurut Mathis (2001:276) adalah atasan, rekan kerja, sarana fisik, kebijaksanaan dan peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan sangat mempengaruhi motivasi pegawai. Motivasi merupakan dorongan yang datang dari dalam diri pegawai yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan. (Rivai 2006:148) dorongan adalah motif dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku, menggerakkan adalah menempatkan diri pada kelompok agar berkerja secara sadar untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan perencanaan dan pola organisasi. Mengarahkan

perilaku adalah suatu konstruksi yang mengaktifkan dan cara memberi dorongan atau daya pada organisasi untuk melakukan aktivitas.

Seorang guru yang melakukan aktivitas mengajar dikarenakan ada motivasi yang mendasarinya. Memotivasi berarti memberi motif atau memberi dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah dorongan yang menyebabkan seorang guru bersedia melakukan kegiatan mengajar. Guru dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah memerlukan motivasi baik dari faktor eksternal maupun internal. Menurut Uno (2008), faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, berusaha untuk mengungguli orang lain, dan mengutamakan prestasi dari aktivitas yang dikerjakannya; sedangkan faktor eksternal meliputi usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh penghargaan dari yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan memperoleh insentif, serta bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Motivasi guru dalam mengajar berupa intensitas (kesungguhan dan ketekunan) yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar, guru akan berusaha meningkatkan kemampuan diri untuk selalu menampilkan pelayanan yang lebih baik dalam mengajar dan guru mempunyai tanggung jawab moral. Motivasi merupakan dorongan individu untuk menjadi yang terbaik dalam menjalankan suatu tugas atau dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Guru yang memiliki

motivasi tinggi akan senantiasa bekerja dengan maksimal, menaati apa yang menjadi peraturan organisasi dan berusaha menunjukkan yang terbaik bagi organisasinya serta memiliki tanggung jawab yang besar atas tugas-tugasnya. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kinerja yang maksimal.

Penelitian McClelland juga menunjukkan bahwa sampai pada tingkatan tertentu, para manajer dapat meningkatkan kebutuhan prestasi dari anak buahnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang layak memberi kesempatan bagi bawahannya untuk mengukur tingkat kemandirian, meningkatkan rasa tanggung jawab dan otonomi, secara bertahap membuat tugas-tugas jadi lebih menantang, dan memuji serta menghargai prestasi yang tinggi. McClelland menyebut aspek dari motivasi manajerial ini sebagai kebutuhan akan kekuasaan atau *need for power (nPow)*. Kebutuhan akan prestasi yang tinggi juga dapat dipicu oleh rasa takut akan kegagalan dalam diri seseorang. Para manajer mungkin mempunyai motivasi yang kuat untuk mengambil tindakan karena ketakutan mereka akan kegagalan dalam mencapai tujuan-tujuan pribadi maupun organisasi dan ketakutan mereka terhadap kemungkinan akan dipermalukan di depan banyak orang ketika kegagalan-kegagalan mereka diketahui. Sebaliknya, bagi beberapa individu, ketakutan akan keberhasilan dapat menjadi motif. Beberapa orang mungkin menyimpan rasa takut terhadap tekanan dan beban dari kesuksesan dan juga kecemburuan serta rasa tidak suka yang mungkin timbul pada orang lain.

Menurut Kinicki dan Kreitner (2008:149) dari teori McClelland bahwa orang-orang yang bermotivasi berprestasi mempunyai tiga karakteristik umum yaitu:

- 1) Bekerja pada tugas-tugas yang sulit.
- 2) Situasi dimana kinerja adalah karena hasil kerja mereka bukan faktor lain seperti keberuntungan.
- 3) Mereka menginginkan lebih banyak umpan balik atas kesuksesan atau kegagalan daripada prestasi rendah.

Orang yang motif berprestasinya tinggi menurut teori McClelland dalam Usman (2013:293) mempunyai ciri berikut:

- 1) Bertanggung jawab atas segala perbuatannya, mengaitkan diri pada karier atau hidup masa depan, tidak menyalahkan orang lain dalam kegagalannya.
- 2) Berusaha mencari umpan balik atas segala perbuatannya, selalu bersedia mendengarkan pendapat orang lain sebagai masukan dalam memperbaiki dirinya.
- 3) Berani mengambil risiko dengan penuh perhitungan (menantang dan terwujud) melebihi orang lain, lebih unggul, ingin menciptakan yang terbaik.
- 4) Berusaha melakukan sesuatu secara inovatif dan kreatif (sesuatu yang baru, sesuatu yang tiada duanya), banyak gagasan, dan mampu mewujudkan gagasannya dengan baik. Ingin bebas berkarya, kurang menyenangi sistem yang membatasi geraknya ke arah yang lebih positif.

- 5) Merasa dikejar-kejar waktu, pandai mengatur waktunya, yang dapat dikerjakan sekarang jangan ditunda hari esok.
- 6) Bekerja keras dan bangga atas hasil yang telah dicapai.

Ditambahkan oleh Manullang (1981) dalam Mahesa (2010), bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) akan mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan atau kepuasan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi berkaitan dengan kepuasan dan kinerja seorang guru. Sedangkan menurut Abraham H. Maslow dalam Simamora (2009); setiap manusia setidaknya memiliki 5 (lima) kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis, seperti: makan dan minum, pakaian, perumahan, dan kesehatan.
- 2) Kebutuhan rasa aman, setiap individu memerlukan kebutuhan rasa aman, perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- 3) Hubungan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan rasa memiliki, diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan mencintai serta dicintai orang lain.
- 4) Kebutuhan penghargaan diri, bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan berkaitan dengan penghargaan diri, dihormati dan dihargai orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan skill, potensi, berpendapat, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.4.2 Macam-Macam Motivasi

Sardiman (2001:84) ada beberapa pembagian macam-macam motivasi. Motivasi menurut pembagian dari Woodworth dan Marquis

- a. Motif atau kebutuhan organis, meliputi : kebutuhan makan, minum, tidur, dan lain-lain.
- b. Motif-motif darurat, seperti : dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dorongan untuk berusaha, dan lain-lain.
- c. Motif-motif objektif, motif untuk eksplorasi, manipulasi, untuk menaruh minat. Motif ini muncul karena dorongan untuk dapat menghadapi dunia luar secara efektif.

d. Motivasi Jasmaniah dan Rohaniah

Motivasi jasmaniah misalnya : refleks, insting otomatis, nafsu. Sedangkan motivasi rohaniah yaitu kemauan.

e. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Misalnya seseorang belajar, memang benar-benar ingin mengetahui segala sesuatunya, bukan karena ingin pujian/ganjaran. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan mendapatkan nilai baik, sehingga akan dapat pujian oleh gurunya atau temannya.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2017:177) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

a. Faktor Pendukung

Faktor ini disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

1. Prestasi yang diraih (*Achievement*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang untuk serta energi yang dimilikinya demi mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan sncapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan.
2. Tanggung jawab (*Responsibility*). Merupakan daya penggerak yang memotivasi sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.
3. Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work It Self*). Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (the stady-state theory of job statisfaction) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

b. Faktor penghambat

Faktor ini disebut dengan *disastisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini juga disebut dengan *hygene* faktor merupakan faktor-faktor yang sifatnya eksintrik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam karyanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut *disastisfier* (sumber ketidakpuasan) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut :

1. Keamanan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin
Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan kerja akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.
2. Kondisi kerja yang tidak kondusif
Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja yang kondusif akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.
3. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam

organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis. Dengan demikian apabila karyawan tidak memiliki hubungan yang baik kepada anggota organisasi lainnya akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

2.4.4 Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi dan indikator dari teori motivasi McClelland dalam mangkunegara (2015:97) yaitu :

- a. Kebutuhan beprestasi (*need for Achivement*) yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses. Ciri-ciri inividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, dan keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. Indikator (nAch) :
 1. Hasrat untuk mengungguli orang lain
 2. Hasrat untuk mencapai kesuksesan
 3. Keinginan untuk mendapatkan pujian
- b. Kebutuhan Kekuasaan (*need for Power*) yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Indikator (nPow) :
 1. Hasrat untuk mempengaruhi orang lain

2. Mendorong pencapaian prestasi
 3. Hasrat untuk mengajarkan dan mementor
- c. Kebutuhan Afiliasi (*need for Affiliation*) yaitu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi. Indikator (nAff) :
1. Jalinan kerjasama dengan orang lain
 2. Jalinan keakraban dan keramahan dengan orang lain
 3. Sikap kooperatif dan persahabatan dengan pihak lain

2.5 Penelitian yang Relevan

Indra prasetia. 2021. Pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik, pemberdayaan dan motivasi kerja guru terhadap efektivitas sekolah menengah pertama negeri di kota medan. Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan budaya optimis akademik berpengaruh signifikan terhadap pemberdayaan guru SMP Negeri Medan; (2) mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik dan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Medan; (3) mengetahui apakah kepemimpinan transformasional,

budaya optimis akademik, pemberdayaan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas Sekolah di SMP Negeri Medan. Penelitian ini bertempat di SMP Negeri Medan yang berjumlah 45 sekolah, dengan jumlah sampel sebanyak 304 orang guru dengan status guru pegawai negeri sipil. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menguji pengaruh antar variabel-variabel bebas (eksogen) yakni kepemimpinan transformasional (X1), budaya optimis akademik (X2), pemberdayaan (X3) dan motivasi kerja guru (X4) dan variabel terikat (endogen) efektivitas sekolah (X5) yang bersifat kausalitas, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dalam kerangka analisis jalur (path analysis). Adapun temuan penelitian ini yakni : (1) Secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya optimis akademik terhadap pemberdayaan guru di SMP Negeri Medan sebesar 0,095. Sedangkan secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap pemberdayaan guru sebesar 0,141; pengaruh budaya optimis akademik terhadap pemberdayaan guru sebesar 0,260; (2) Secara simultan kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik dan pemberdayaan guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri Medan sebesar 0,122. Secara parsial pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,11; pengaruh budaya optimis akademik terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,148; dan pengaruh pemberdayaan guru terhadap motivasi kerja guru sebesar 0,237; (3) Secara simultan pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya optimis akademik dan pemberdayaan guru serta motivasi kerja guru terhadap efektivitas SMP Negeri Medan sebesar 0,161. Sedangkan secara parsial pengaruh

kepemimpinan transformasional terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,121; pengaruh budaya optimis akademik terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,142; dan pengaruh pemberdayaan guru terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,173; serta pengaruh motivasi kerja guru terhadap efektivitas sekolah sebesar 0,185

Lannidar S Harahap, Indra Prasetia, 2021. Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini guru di SMK Swasta Padang Lawas yang berjumlah 115 orang. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket atau koesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa harga koefisien variabel pemberdayaan (X1) sebesar 0,512. Kualitas kehidupan kerja guru (X2) sebesar 0,452, dan motivasi kerja (X3) sebesar 0,594 dan bilangan konstanta sebesar -4,140. Persamaan garis regresi sebagai berikut: $Y = 0,512X1 + 0,452X2 + 0,594X3 - 4,140$. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan R^2 sebesar 0,576, koefisien korelasi tersebut bernilai positif. Dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja guru akan meningkatkan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Padang Lawas. Secara bersamaan pengaruh pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru (R^2 sebesar 0,332 berarti 33,2% perubahan pada variabel kepuasan kerja Y dapat dijelaskan oleh variabel pemberdayaan (X1), variabel kualitas kehidupan kerja (X2), dan variabel motivasi

kerja (X3). Sedangkan sisanya sebesar 66,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pemberdayaan, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Prasetia, dkk. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Optimisme Akademik terhadap Pemberdayaan dan Motivasi Guru serta Pengaruhnya Terhadap Efektifitas SMP Negeri Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya optimisme akademik terhadap pemberdayaan dan motivasi guru dan efektivitas sekolah secara kausalitas, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dalam kerangka analisis jalur. Penelitian ini mengambil tempat di SMP Negeri Medan yang berjumlah 45 SMP Negeri dengan sampel 304 guru. Secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional dan budaya optimisme akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap pemberdayaan guru di SMP Negeri Medan, (2) kepemimpinan transformasional, budaya optimisme akademik dan pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Medan, (3) kepemimpinan transformasional, budaya optimisme akademik, pemberdayaan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas SMP Negeri Medan.

Artin, dkk. 2021. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional, Tujuan penelitian ini untuk menganalisis gaya kepemimpinan transformasional, motivasi

kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian dilakukan di The Krisna H otel Resto dan Spa Cangu Bali. Sampel ditentukan sebanyak 44 orang karyawan, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui menyebar kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Penemuan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. The Krisna Hotel Resto dan Spa Cangu diharapkan lebih memperhatikan karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membuat keputusan, memberikan dukungan dan motivasi kerja, memberikan imbalan sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga akan mempengaruhi komitmen organisasional untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien.

Amini, 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smk Yp Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi sekolah, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru baik secara parsial atau bersamaan. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun berjumlah 45 orang. Analisis data teknik dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Data dalam penelitian ini adalah data utama. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah model Regresi Linier Berganda. Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan uji F dan sebagian digunakan uji t. Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan SPSS

diperoleh persamaan regresi berganda : $Y = 1,822 + 0,179 X_1 + 0,207 X_2 + 0,237 X_3$ yang berarti nilai konstanta 1,822 yang menunjukkan bahwa jika budaya organisasi sekolah, komunikasi dan guru kompetensi diasumsikan nol, maka nilai kinerja guru adalah 1.822. Jika variabel bebas meningkat sebesar 1%, kinerja guru akan meningkat. Hasil uji hipotesis variabel penelitian adalah Variabel Budaya Organisasi diperoleh thitung 2,143 dengan signifikan probabilitas 0,038 lebih kecil dari tingkat kepercayaan (level of significant) = 0,05, Variabel komunikasi diperoleh thitung 2,071 dengan probabilitas signifikan 0,045 kurang dari tingkat kepercayaan (level of significant) = 0,05, variabel Guru Kompetensi diperoleh thitung 2,207 dengan probabilitas signifikan 0,033 lebih kecil dari tingkat kepercayaan (level of significant) = 0,05. Jadi keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_a , artinya budaya organisasi sekolah, komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo, Kabupaten Simalungun

2.6 Kerangka Konseptual

Hal lain yang sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan sekolah adalah mengkondisikan agar guru mendapatkan situasi lingkungan kerja yang mendukung dalam bekerja. Guru yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi tersebut akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki prestasi dan kualitas kerjanya. Sebaliknya guru yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang

menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia akan bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Kinerja guru yang optimal juga dapat terwujud apabila didukung oleh keadaan lingkungan kerja yang sesuai dan nyaman. Untuk itu merupakan keharusan bagi organisasi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di organisasi. Pemahaman tentang jenis atau tingkat kebutuhan perorangan pegawai oleh organisasi menjadi hal mendasar untuk meningkatkan kinerja guru. Menurut Siagian (2014:103) menegaskan bahwa “manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat”. Selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memacu kinerja yang optimal. Dalam meningkatkan kinerja guru ada beberapa faktor yang mampu mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan Saondi (2010:35) mengatakan bahwa “faktor yang mempengaruhi kinerja dapat digolongkan atas dua macam yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor eksternal yang berhubungan dengan kinerja adalah salah satunya lingkungan kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan peningkatan kinerja. Uraian di atas sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hamid & Hassan (2015) bahwa *“Quality workplace environment is said to influence people around the organization in number of ways including their job performance”*. Terciptanya kinerja guru yang optimal merupakan keinginan dan harapan semua guru yang memiliki sifat idealis, amanah, bertanggung jawab dan ikhlas. Pencapaian hasil kerja guru akan dapat terealisasi jika guru memiliki etos

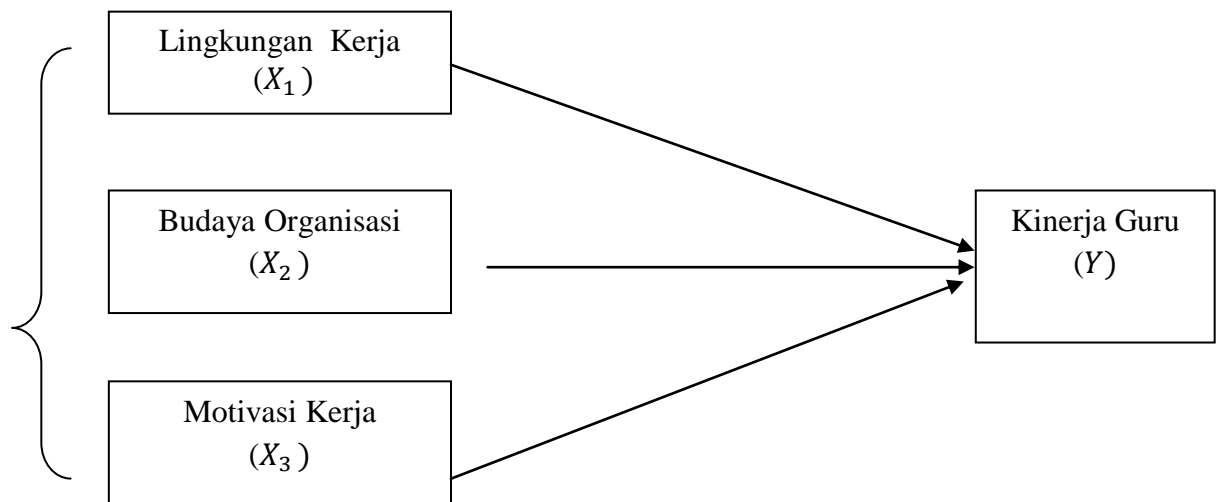
kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Tidak bisa dipungkiri, motivasi kerja juga merupakan suatu modal yang harus dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan agar tercipta kinerja yang baik.

Sejalan dengan hal tersebut Simanjuntak (2005: 35), menyatakan bahwa, agar kinerja atau performance dan setiap pegawai dapat meningkat diperlukan suatu pendorong atau faktor yang dapat membuat produktivitas atau performance pegawai tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Faktor tersebut adalah faktor intrinsik (pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan dan pengalaman) dan bisa faktor ekstrinsik (kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, motivasi dan hubungan sosial).

Sedarmayanti (2001:51) juga menyatakan "*Performance = Ability x Motivation*" yang meliputi beberapa aspek yaitu: 1) *Quality of Work*, 2) *Promptness*, 3) *Intitiative*, 4) *Capability*, dan 5) *Communication* untuk dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Dari berbagai pendapat di atas, salah satu faktor yang berperan penting dalam peningkatan kinerja guru adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk mulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Disamping itu motivasi juga dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (*driving force*) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai

tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia tetapi kemunculannya karena rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan mendasar manusia pada kebutuhan yang bersifat hirarki yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman/perlindungan, kebutuhan akan afiliasi/penerimaan, kebutuhan akan penghormatan/penghargaan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. Kinerja guru akan berhasil jika guru tersebut mempunyai motivasi dalam kerjanya. Tinggi rendahnya motivasi seorang guru akan mempengaruhi keberhasilan dalam proses pendidikan dan akan berpengaruh pada kinerja guru tersebut. Motivasi yang tinggi tentunya akan menciptakan prestasi kerja atau kinerja guru yang tinggi pula, begitupun sebaliknya jika motivasi rendah maka akan menciptakan prestasi kerja atau kinerja guru yang rendah. Uraian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Beberapa hal yang diuraikan diatas saling mempengaruhi dalam hal perwujudan keberhasilan sekolah dimana kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Secara lebih sederhana dan tegas Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru dapat digambarkan pada sebuah model penelitian yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2010:38). Berdasarkan rumusan permasalahan, tujuan penelitian, dan landasan teori diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Guru Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.

Ho: Tidak ada Pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.

Ha: Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah Metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis data dan menginterpretasikannya. Penelitian dengan metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang, Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia Kode Pos 20371, dimana observasi awal adalah pengumpulan data serta, sumber dan pengumpulan bahan pustaka. Penelitian ini berlangsung pada bulan April 2021 sampai juni 2022.

Tabel 3.1 Penelitian Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang

No	Kegiatan	April 2021 sampai Juni 2022															
		Apr	Mei	Jun	Jul	Agus	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	jun	
1	Pengajuan judul	■															
2	Revisi proposal		■														
3	Revisi proposal			■													
4	Seminar proposal				■												
5	Revisi proposal				■	■	■										
6	Penelitian				■	■	■										
7	Revisi tesis							■	■	■							
8	Bimbingan tesis										■	■					
9	Seminar hasil											■	■				
10	Revisi tesis												■	■			
11	Revisi tesis													■	■		
12	Revisi tesis														■	■	
13	sidang															■	
1	Revisi sidang															■	
15	wisudah																■

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) definisi populasi sebagai berikut Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kata populasi (*population*) dalam bidang statistika berarti sekumpulan data yang menjadi objek referensi. Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, populasi dalam penelitian adalah berjumlah 74 orang.

3.3.2 Sample

Pengertian sampel menurut (Sugiyono, 2017) adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel, maka peneliti mengambil keseluruhan sampel yakni menggunakan total sampling. Menurut Arikunto (2006:56) total

sampling diambil disebabkan jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, maka sampel dari penelitian ini seluruh guru sebanyak 74 orang.

3.4 Defenisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas dalam pengumpulan data dan pengujian hipotesis perlu dikemukakan batasan-batasan konsep variabel, dimensi (subvariabel) dan indikator-indikatornya. Variabel dalam hipotesis penelitian ini terdapat 4 (empat) bagian yaitu Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja guru (Y) yang dapat dinyatakan di nyatakan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	NO Soal
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berhubungan dengan faktor eksternal berupa alat ataupun material yang dapat meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan kerja. Sedarmayati (2001:1)	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak yang diperlukan 6. Keamanan kerja 7. Hubungan karyawan	6, 13, 14 8,9,16 17 7 2, 3 1,10,11,12,18 15
Budaya Organisasi (X_2)	Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku.	1. Anggota bersikap optimis 2. Anggota bersikap ramah 3. Anggota berpenampilan rapi 4. Rapat tepat waktu 5. Organisasi berusaha menjadi pioneer 6. Kerjasama terjalin	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10 11,12,13 14,15,16,17, 18,19,20,21 22,23,24,25,26,

	Hofstede et al dalam Mas'ud (2004:121)	dengan baik	27,28,29,30,31
Motivasi Kerja(X_3)	<p>Motivasi merupakan sebuah rangsangan yang didapati ketika seseorang dalam keadaan yang tidak nyaman, keadaan seperti ini memaksa individu untuk mencari jalan keluar agar dapat melakukan keinginan sesuai dengan yang diharapkan agar perasaan kembali nyaman.</p> <p>Gordon dalam Robbins (2002 : 55)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa aman dalam bekerja 2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif 3. Dukungan dari pimpinan 4. Penghargaan atau prestasi 5. Perlakuan yang adil dari manajemen 	<p>1,2,3,4,5</p> <p>16,17,18,19, 20</p> <p>6,7,8,9,10,11, 12,13,14,15</p> <p>21,22,23,24</p> <p>25,26,27,28, 29,30,31,32</p>
Kinerja Guru(Y)	<p>Sebagai sebuah tindakan untuk melakukan suatu hal yang diinginkan oleh seseorang dengan tujuan menghasilkan sebuah pencapaian yang optimal.</p> <p>Mangkunegara (2005: 67)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran 2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran 3. Penggunaan metode pembelajaran 4. Evaluasi dalam kegiatan 	<p>1,2,3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8,9</p> <p>10,11,12,13,14, 15,16,17,18</p>

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Dalam suatu penelitian, validitas dan reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu hasil penelitian hal ini dilakukan agar instrumen ini dapat dipercaya melalui uji validitas dan reliabilitas sehingga hasil yang diperoleh dapat menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

3.5.1.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Suatu test dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila test tersebut sesuai dengan fungsi ukurnya atau sesuai dengan makna dan tujuan diadakannya test tersebut.

Valid tidaknya butir pernyataan pada supervisi dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka butir pernyataan tidak valid. Besar r tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 30$ sebesar 0,239. Hasil perhitungan validitas lingkungan kerja (X1) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja

No	Rhitung	Rtabel	Status
1	0.678	0,239	Valid
2	0.610	0,239	Valid
3	0.660	0,239	Valid
4	0.662	0,239	Valid
5	0.617	0,239	Valid
6	0.630	0,239	Valid

7	0.637	0,239	Valid
8	0.694	0,239	Valid
9	0.627	0,239	Valid
10	0.639	0,239	Valid
11	0.632	0,239	Valid
12	0.617	0,239	Valid
13	0.611	0,239	Valid
14	0.629	0,239	Valid
15	0.627	0,239	Valid
16	0.653	0,239	Valid
17	0.594	0,239	Valid
18	0.649	0,239	Valid

Berdasarkan perhitungan pada table diatas dari 25 butir pernyataan yang diajukan ternyata terdapat 18 butir pernyataan yang valid sehingga ada 18 butir soal yang akan digunakan untuk memperoleh data penelitian.

Valid tidaknya butir pernyataan pada budaya organisasi dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka butir pernyataan tidak valid. Besar r tabel pada tarafsignifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 30$ sebesar 0,239. Hasil perhitungan validitas budaya organisasi (X2) disajikan pada tabel berikut:

Tabel3.3HasilUjiValidasi Budaya Organisasi

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0.798	0,239	Valid
2	0.791	0,239	Valid
3	0.787	0,239	Valid
4	0.783	0,239	Valid
5	0.779	0,239	Valid
6	0.778	0,239	Valid
7	0.773	0,239	Valid
8	0.779	0,239	Valid

9	0.765	0,239	Valid
10	0.778	0,239	Valid
11	0.776	0,239	Valid
12	0.772	0,239	Valid
13	0.771	0,239	Valid
14	0.770	0,239	Valid
15	0.776	0,239	Valid
16	0.785	0,239	Valid
17	0.791	0,239	Valid
18	0.776	0,239	Valid
19	0.798	0,239	Valid
20	0.781	0,239	Valid
21	0.778	0,239	Valid
22	0.801	0,239	Valid
23	0.788	0,239	Valid
24	0.782	0,239	Valid
25	0.774	0,239	Valid
26	0.799	0,239	Valid
27	0.783	0,239	Valid
28	0.784	0,239	Valid
29	0.785	0,239	Valid
30	0.778	0,239	Valid
31	0.778	0,239	Valid

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dari 31 butir pernyataan yang diajukan ternyata valid sehingga ada 31 butir soal yang akan digunakan untuk memperoleh data penelitian.

Valid tidaknya butir pernyataan pada supervise dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka butir pernyataan tidak valid. Besar r tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 30$ sebesar 0,239. Hasil perhitungan validitas motivasi kerja (X3) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0.660	0,239	Valid
2	0.684	0,239	Valid
3	0.671	0,239	Valid
4	0.664	0,239	Valid
5	0.685	0,239	Valid
6	0.677	0,239	Valid
7	0.667	0,239	Valid
8	0.690	0,239	Valid
9	0.653	0,239	Valid
10	0.652	0,239	Valid
11	0.659	0,239	Valid
12	0.654	0,239	Valid
13	0.664	0,239	Valid
14	0.656	0,239	Valid
15	0.684	0,239	Valid
16	0.662	0,239	Valid
17	0.662	0,239	Valid
18	0.668	0,239	Valid
19	0.657	0,239	Valid
20	0.664	0,239	Valid
21	0.668	0,239	Valid
22	0.659	0,239	Valid
23	0.668	0,239	Valid
24	0.659	0,239	Valid
25	0.671	0,239	Valid
26	0.670	0,239	Valid
27	0.661	0,239	Valid
28	0.681	0,239	Valid
29	0.690	0,239	Valid
30	0.679	0,239	Valid
31	0.783	0,239	Valid
32	0.683	0,239	Valid

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dari 32 butir pernyataan yang diajukan ternyata valid sehingga ada 32 butir soal yang akan digunakan untuk memperoleh data penelitian.

Valid tidaknya butir pernyataan pada kinerja guru dapat dilihat dengan membandingkan r hitung dengan r tabel pada taraf nyata $\alpha = 0,05$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pernyataan dinyatakan valid, dan jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka butir pernyataan tidak valid. Besar r tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 30$ sebesar 0,239. Hasil perhitungan validitas kinerja guru (Y) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validasi Kinerja Guru

No	r hitung	r tabel	Status
1	0.740	0,239	Valid
2	0.742	0,239	Valid
3	0.752	0,239	Valid
4	0.770	0,239	Valid
5	0.783	0,239	Valid
6	0.774	0,239	Valid
7	0.778	0,239	Valid
8	0.742	0,239	Valid
9	0.742	0,239	Valid
10	0.765	0,239	Valid
11	0.777	0,239	Valid
12	0.814	0,239	Valid
13	0.793	0,239	Valid
14	0.788	0,239	Valid
15	0.791	0,239	Valid
16	0.793	0,239	Valid
17	0.782	0,239	Valid
18	0.793	0,239	Valid

Berdasarkan perhitungan pada table diatas dari 18 butir pernyataan yang diajukan ternyata valid sehingga ada 18 butir soal yang akan digunakan untuk memperoleh data penelitian.

3.5.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Perhitungan reliabilitas dilakukan setelah butir pernyataan yang tidak valid dihilangkan, sehingga perhitungan reliabilitas instrumen untuk lingkungan kerja (X1) digunakan 18 pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 17.0. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil koefisien reliabilitas instrumen lingkungan kerja (X1) sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari instrumen lingkungan kerja (X1) tinggi.

Perhitungan reliabilitas dilakukan setelah butir pernyataan yang tidak valid dihilangkan, sehingga perhitungan reliabilitas instrumen untuk kompetensi diri (X2) digunakan 31 pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 17.0. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil koefisien reliabilitas instrument budaya organisasi (X2) sebesar 0,788. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari budaya organisasi (X2) tinggi.

Perhitungan reliabilitas dilakukan setelah butir pernyataan yang tidak valid dihilangkan, sehingga perhitungan reliabilitas instrument untuk motivasi kerja (X3) digunakan 32 pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 17.0.

Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil koefisien reliabilitas instrument motivasi kerja (X3) sebesar 0,680. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari motivasi kerja (X3) tinggi. Perhitungan reliabilitas dilakukan setelah butir pernyataan yang tidak valid dihilangkan, sehingga perhitungan reliabilitas instrumen untuk kinerja

(Y)digunakan 18 pernyataan. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuanSPSS for Windows versi 17.0. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil koefisien reliabilitas instrumen kinerja (Y) sebesar 0,789. Hal ini menunjukkan bahwa reliabilitas dari kinerja (Y) tinggi.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis Deskripsi Data

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan adalah rata-rata (mean),median, modus, standar deviasi dan lain-lain.Dalan analisis deskripsi data ini juga akan disajikan kecenderungan dari masing-masing variable penelitian berdasarkan dari pengkategorian skor yang diperoleh menggunakan mean, standar deviasi. Penentuan kedudukan variable berdasarkan atas 3 pengelompokkan yang disajikan pada tabel 3.4 berikut.

Tabel 3.4. Kriteria Penilaian Komponen

Skor	Kategori
$\text{Mean} + \text{SD} < X$	Tinggi
$\text{Mean} - \text{SD} < X \leq \text{Mean} + \text{SD}$	Sedang
$X \leq \text{Mean} - \text{SD}$	Rendah

3.6.1 Uji Normalitas

Menurut Umar (2011:181) menyatakan bahwa uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi secara normal, mendekati normal. Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) pelaksanaan uji normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila hasil signifikansi $> 0,05$ yang berarti residual berdistribusi normal.

3.6.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Umar (2011:177) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui jika pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, jika terdapat korelasi maka terdapat masalah multi kolinearitas yang harus diatasi. Kriteria dalam uji multikolinearitas adalah jika uji VIF (*Variance Inflation Factor*) nilainya < 10 , maka artinya tidak ada masalah multikolinearitas..

3.6.3 Uji Heterokedastistas

Menurut Umar (2011:179) uji heterokedastisitas dilakukan guna mengetahui jika didalam model sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikan uji $> 0,05$, maka artinya varian residual sama (homokedastisitas) atau tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.6 Uji Linearitas regresi

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang

berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity $\leq 0,05$, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Signifikasi Parsial (Uji-t)

Menurut Kuncoro (2013:244) menyatakan bahwa uji-t pada penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Apabila signifikansi nilai t terhitung $\leq 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

3.7.2 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2013:98) uji F dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Hasil Penelitian

4.1.1 Statistik Deskriptif

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data di lapangan. Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah data yang dihasilkan dari tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (X1), dan Budaya Organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Guru (Y). Untuk menyajikan statistik deskriptif, sehingga dapat diketahui beberapa data deskriptif antara lain: jumlah responden (N), nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), nilai yang sering muncul (mode), simpangan baku (Standard Deviation), varians (Variance), rentang (range), skor terendah (minimum score), skor tertinggi (maksimum score), maka dapat digunakan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 20.0

Tabel 4.1 Rekapitulasi Data deskriptif variabel X1, X2 dan Y

		Statistics			
		Lingkungan Kerja	Budaya Organisasi	Motivasi Kerja	Kinerja Guru
N	Valid	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0
Mean		52.97	51.15	87.36	51.62
Std. Error of Mean		1.530	1.355	2.352	1.421
Median		54.00	51.00	89.00	52.00
Mode		54 ^a	52	86	52
Std. Deviation		13.159	11.656	20.237	12.222
Variance		173.150	135.854	409.523	149.389

Range	62	66	96	65
Minimum	18	24	36	22
Maximum	80	90	132	87
Sum	3920	3785	6465	3820

- Multiple modes exist. The smallest value is shown
- Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

4.1.1.1 Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel lingkungan kerja (X1) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 74 orang, nilai rata-rata (mean) sebesar 52.97, nilai tengah (median) sebesar 54.00, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 54, simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 13.159, varians (Variance) sebesar 173.150, rentang (range) sebesar 62, skor terendah (minimum score) sebesar 18, skor tertinggi (maksimum score) sebesar 80. Adapun tabel distribusi frekuensi dari variabel lingkungan kerja (X1) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi skor Lingkungan Kerja (X1)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
18-26	4	5.5	5.5	12.2
27-35	1	1.4	1.4	6.8
36-44	13	17.7	17.7	128.4
45-53	15	16.4	16.4	314.8
54-62	25	32.7	32.7	582.5
63-71	11	15	15	425.6
72-80	5	8.3	8.3	291.8
Total	74			

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

4.1.1.2 Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Budaya Organisasi (X2) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 74 orang, nilai rata – rata (mean) sebesar 51.15, nilai tengah (median) sebesar 51.00, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 52, simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 11.656, varians (Variance) sebesar 135.854, rentang (range) sebesar 66, skor terendah (minimum score) sebesar 24, skor tertinggi (maksimum score) sebesar 90. Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel Budaya Organisasi(X2) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi skor Budaya Organisasi(X2)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
24-30	2	2.8	2.8	4.3
31-37	5	6.8	6.8	20.4
38-44	16	21.7	21.7	102.7
45-51	17	23.1	23.1	288.7
52-58	18	24.6	24.6	493.3
59-65	6	8.3	8.3	414.8
66-72	8	10.9	10.9	371.5
73-79	1	1.4	1.4	97.5
80-86	0	0	0	0
87-93	1	1.4	1.4	100.0
Total	74			

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

4.1.1.3. Motivasi Kerja (X3)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Motivasi Kerja (X3) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden

(N) sebesar 74 orang, nilai rata – rata (mean) sebesar 87.36, nilai tengah (median) sebesar 89.00, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 86, simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 20.237, varians (Variance) sebesar 409.523, rentang (range) sebesar 96, skor terendah (minimum score) sebesar 36, skor tertinggi (maksimum score) sebesar 132. Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel Motivasi Kerja(X3) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi skor Motivasi Kerja(X3)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
36-46	3	4.2	4.2	8,3
47-57	2	2.8	2.8	12.2
58-68	8	11	11	75.7
69-79	10	13.7	13.7	150
80-90	15	20.5	20.5	335.1
91-101	20	27.3	27.3	513.6
102-112	10	13.8	13.8	682.3
113-123	3	4.2	4.2	283.7
124-134	3	4.2	4.2	295.9
Total	74	100.0	100.0	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

4.1.1.4. Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, maka data deskriptif variabel Kinerja Guru (Y) yang di peroleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa jumlah responden (N) sebesar 74 orang, nilai rata – rata (mean) sebesar 51.62, nilai tengah (median) sebesar 52.00, nilai yang sering muncul (mode) sebesar 52, simpangan baku (Standard Deviation) sebesar 20.237, varians (Variance) sebesar 12.222, rentang (range) sebesar 65 skor terendah (minimum score) sebesar 22, skor tertinggi

(maksimum score) sebesar 87. Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel Kinerja Guru(Y) ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru(Y)

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
22-30	4	5.5	5.5	12.2
31-39	5	7.0	7.0	47.4
40-48	18	24.5	24.5	199.9
49-57	28	38.2	38.2	521.6
58-66	11	15	15	581.1
67-75	6	8.1	8.1	889.0
76-84	1	1.4	1.4	98.0
>84	1	1.4	1.4	100.0
Total	74	100	100	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

4.1.2 Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel

Dalam menentukan range untuk nilai tingkat kecenderungan variabel penelitian, maka digunakan rumus sebagai berikut:

Tinggi = $X \geq \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$

Sedang = $\text{Mean} - \text{Standar Devisiasi} \leq X < \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$

Kurang = $X < \text{Mean} - \text{Standar Devisiasi}$.

a. Lingkungan Kerja (X1)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 52.97 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 13.159.

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 66.129$$

$$= X \geq 66 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 39.811 \leq X < 66.129$$

$$= 39 \leq X < 66 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 39.811$$

$$= X < 39 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecederungan Lingkungan Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 66$	13	17,5	Tinggi
2	$39 \leq X < 66$	49	66,2	Sedang
3	$X < 39$	12	16,2	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah:

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 66$ ada 13 orang atau sebanyak 17,5% dengan kategori tinggi.

2) Responden yang memiliki score $39 \leq X < 66$ ada 49 orang atau sebanyak 66,2% dengan kategori sedang.

3) Responden yang memiliki score $X < 39$ ada 12 orang atau sebanyak 16,2% dengan kategori kurang

b. Budaya Organisasi (X2)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 51.15 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 11.65.

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 62.8$$

$$= X \geq 63 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 39.5 \leq X < 62.8$$

$$= 39 \leq X < 63 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 39.5$$

$$= X < 39 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan Budaya Organisasi sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi (X2)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 63$	14	18.9	Tinggi
2	$39 \leq X < 63$	48	64.8	Sedang
3	$X < 39$	12	16.2	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Budaya Organisasi (X2) adalah:

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 63$ ada 14 orang atau sebanyak 18,9% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $39 \leq X < 63$ ada 48 orang atau sebanyak 64.8% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 39$ ada 12 orang atau sebanyak 16,2% dengan kategori kurang.

c. Motivasi Kerja (X3)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 87.36 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 20.237.

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 107.59$$

$$= X \geq 107 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 67.13 \leq X < 107.59$$

$$= 67.13 \leq X < 107.59 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 67.13$$

$$= X < 67.13 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan Motivasi Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 107$	12	16,2	Tinggi
2	$67 \leq X < 107$	49	66,2	Sedang
3	$X < 67$	13	17,5	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Motivasi Kerja (X1) adalah:

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 107$ ada 12 orang atau sebanyak 16,2% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $67 \leq X < 107$ ada 49 orang atau sebanyak 66.2% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 67$ ada 12 orang atau sebanyak 17,5% dengan kategori kurang.

d. Kinerja Guru (Y)

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 51.62 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 12.22.

$$\text{Tinggi} = X \geq M + SD$$

$$= X \geq 63.84$$

$$= X \geq 64 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Sedang} = M - SD \leq X < M + SD$$

$$= 39.4 \leq X < 63.84$$

$$= 39 \leq X < 64 \text{ (dibulatkan)}$$

$$\text{Kurang} = X < M - SD = X < 39.4$$

$$= X < 39 \text{ (dibulatkan)}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan Kinerja Guru sebagai berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Kategorisasi Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 64$	12	16,2	Tinggi
2	$39 \leq X < 64$	53	71,6	Sedang
3	$X < 39$	9	12,1	Kurang

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecendrungan variabel Kinerja Guru (Y) adalah:

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 64$ ada 12 orang atau sebanyak 16,2% dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $39 \leq X < 64$ ada 53 orang atau sebanyak 71,6% dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 39$ ada 9 orang atau sebanyak 12,1% dengan kategori kurang.

4.2 Pengujian Persyaratan Analisis Data

Menurut Sugiyono (2013: 210) untuk pengujian hipotesis dengan analisis inferensial yang menggunakan statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi sebagai persyaratan analisis. Pengujian Persyaratan Analisis Data merupakan suatu model yang digunakan untuk menguji layak atau tidaknya suatu data untuk digunakan dalam suatu penelitian. Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

4.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi data apakah terdistribusi secara normal dalam model regresi berganda yang digunakan. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error (ε) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan Test of Normality Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS 20.0. Hasil uji Normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.10. Normalitas Kolmogorov-Smirnov
Tests of Normality

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.29617279
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.096
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.913
Asymp. Sig. (2-tailed)		.375
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil uji normalitas data menurut Kolmogorov-Smirnov yang dilakukan dari 74 responden yang meliputi data variabel Lingkungan Kerja (X1), variabel Kemampuan Budaya organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3), dan variabel Kinerja Guru (Y). Diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (2 – tailed).

Berdasarkan hasil uji di atas, Kolmogorov-Smirnov Test adalah pengujian lain dalam uji normalitas yang menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.375 lebih besar dari alpha (0.05), sehingga disimpulkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal.

4.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Jika terjadi hubungan maka dapat dikatakan terjadi permasalahan multikolinearitas. Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas antara lain dengan melihat angka Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) hitungannya. Pedoman keputusan berdasarkan nilai Tolerance:

- a. Jika nilai Tolerance $> 0,10$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai Tolerance $< 0,10$, maka artinya terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Pedoman keputusan berdasarkan nilai Variance Inflation Factor (VIF):

- a. Jika nilai VIF $< 10,00$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. Jika nilai VIF $> 10,00$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasil uji Multikolinearitas yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11. Angka Tolerance dan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan Kerja	.577	1.733
Budaya Organisasi	.898	1.113
Motivasi Kerja	.594	1.683

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- a. variabel Lingkungan Kerjanilai VIF 1,733. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.
- b. variabel Budaya Organisasi nilai VIF 1,113.
- c. variabel Motivasi Kerja nilai VIF 1.683

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Dari Uji multikolinearitas ini dapat dilihat adanya korelasi antara variabel independen (bebas) dan tidak terjadi permasalahan multikolinearitas.

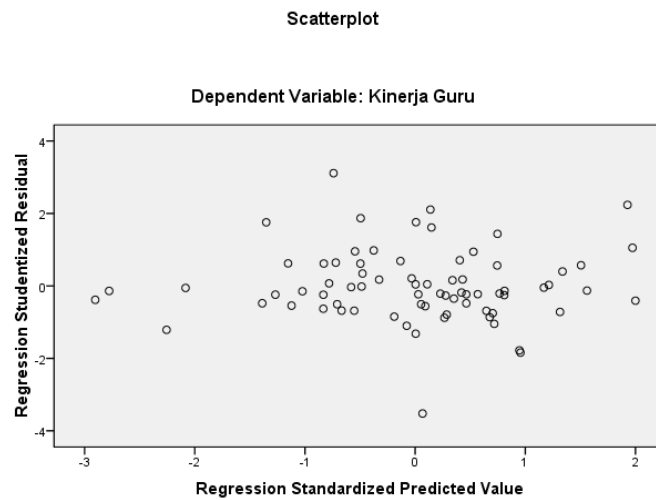
4.2. 3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, antara lain dengan melihat grafik Scatterplot.

Grafik Scatterplot adalah cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol (0).
- b. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar, kemudian menyempit dan melebur kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Hasil uji Scatterplot yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:



Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan output Grafik Scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

4.2.4 Uji Linearitas Regresi

Setelah didapatkan syarat analisis data, yaitu data yang terdistribusi secara normal, tidak terjadi permasalahan multikolinearitas dan tidak terjadi gejala heterokedastisitas, maka akan dilakukan analisis uji linearitas. Analisis uji Linearitas yang digunakan adalah uji analisis regresi. Analisis Regresi yang digunakan ada dua cara yaitu analisis regresi parsial dengan menggunakan uji t dan analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F.

4.2.4.1 Analisis Regresi Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial (terpisah) terhadap variabel terikat. Caranya yaitu dengan melakukan pengujian koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji-t. Hasil pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS 20.0 diperoleh:

Tabel 4.11. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.190	5.447		1.320	.191
Lingkungan Kerja	.209	.096	.225	2.174	.000
Budaya Organisasi	.065	.087	.062	.750	.016
Motivasi Kerja	.344	.062	.569	5.581	.000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui ada tidaknya pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan variabel Motivasi Kerjasecara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel Kinerja Guru. Dasar pengambilan keputusan Uji t Parsial dalam analisis regresi dapat dilakukan dengan cara:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Ditolak.
- 3) Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), atau Hipotesis Ditolak.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa:

- a) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah sebesar 0,001 dan nilai t hitung sebesar 2,174. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
- b) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Budaya Organisasi (X2) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 7,50. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,016 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).
- c) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Motivasi Kerja (X3) adalah sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 5,581. Karena nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y), atau Hipotesis Ha Diterima. t hitung yang bernilai positif ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y).

4.2.4.2 Analisis Regresi Berganda/ Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F yaitu dengan cara membandingkan:

- 1) Apabila nilai signifikan F hitung $<$ nilai signifikan $\alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan diterima.
- 2) Sebaliknya jika nilai signifikan F hitung $>$ nilai signifikan $\alpha = 0.05$ maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima.

Penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda.

Menurut Sugiyono (2015:277) “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya)”. Untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS 20.0.

Hasil uji Regresi Berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 20.0 dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.13. Hasil Uji F**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6188.296	3	2062.765	30.611	.000 ^a
	Residual	4717.109	70	67.387		
	Total	10905.405	73			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji F sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru.

4.2.4.3 Koefisien Determinan (R²)

Uji ini digunakan untuk melihat kontribusi (besarnya sumbangan) variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Dari data yang didapatkan pada uji F (simultan) diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Tetapi belum diketahui berapa besar persentase pengaruh dari kedua variabel. Maka hasil uji Koefisien determinan (R²) dilakukan untuk mengetahui besar persentase pengaruh tersebut dengan menggunakan SPSS 20.0. Hasilnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.14. Hasil Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.753 ^a	.567	.549	8.209	1.175

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Kinerja Guru (R square) maka dapat dilihat dari tabel diatas. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (kontribusi) pengaruh variabel Supervisi dan variabel Kemampuan Penggunaan Teknologi secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja (R square) adalah sebesar .567. Artinya variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerjasecara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 56.7% dan 46.7% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

4.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis, ternyata pengujian hepotesis dapat dilakukan sebab uji persyaratan analisis penelitian telah memenuhi persyaratan. Untuk menguji besarnya pengaruh v a r i a b e l Lingkungan Kerja (X1),Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Y) secara parsial digunakan analisis

regresi linier sederhana dengan uji t. Sedangkan untuk menguji besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (Y) secara bersama sama atau simultan digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji F

4.3.1 Hipotesis Pertama

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.882	4.758		4.599	.000		
	Lingkungan Kerja	.561	.087	.604	6.438	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Lingkungan Kerja (X 1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $\hat{Y} = 21.882 + 0,561X1$. Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,561. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja(X1) terhadap Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 6,438 dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 6,438 atau nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara X1 terhadap Y.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.604 ^a	.365	.357	9.805	1.308

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh supervisi kepala madrasah terhadap Kinerja Guru sebesar 36.5%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 36.5% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik Lingkungan Kerja maka akan semakin baik pula kinerja guru.

4.3.2 Hipotesis Kedua

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.628	6.223		5.886	.000		
	Budaya Organisasi	.293	.119	.280	2.471	.016	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $\hat{Y} = 36.638 + 0,293X_1$. Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Budaya Organisasi (X₂) sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,293. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 2.471 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,016. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 2.471 atau nilai signifikansi (Sig.)

$0,016 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Y.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.280 ^a	.078	.065	11.816	.949

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru sebesar 78.0%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 78.0% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik Budaya Organisasi maka akan semakin baik pula kinerja guru.

4.3.3 Hipotesis Ketiga

Hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru”. Berikut hasil analisis regresi linier dengan menggunakan program SPSS 20.0.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.224	4.377		3.021	.003		
	Motivasi Kerja	.440	.049	.728	9.002	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $\hat{Y} = 13.224 + 0,440X1$. Persamaan regresi tersebut memberikan informasi bahwa setiap perubahan nilai Motivasi Kerja (X3) sebesar satu satuan, maka akan mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,440. Koefisien korelasi bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh t hitung sebesar 9.002 dimana t hitung > t tabel alpha 0,05 dan signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa t hitung 9.002 atau nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan regresi yang signifikan dan terdapat pengaruh antara (X3) terhadap Y.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 ^a	.530	.523	8.441	1.204

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel tersebut, maka besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 53.0%. Hal tersebut menjelaskan bahwa persamaan regresi antara Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah linear dan signifikan dengan besar pengaruh 53.0% sehingga dapat dipertanggungjawabkan sebagai suatu alat dalam pengambilan keputusan penelitian ini dan pada penelitian selanjutnya. Dengan adanya pengaruh yang diberikan memberikan suatu asumsi bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin baik Motivasi Kerja maka akan semakin baik pula kinerja guru.

4.3.4 Hipotesis keempat

Penelitian ini sesuai dengan teori bahwa Lingkungan Kerja merupakan faktor eksternal yang bertujuan mengembangkan iklim yang kondusif dan lebih baik dalam kegiatan belajar mengajar, melalui pembinaan dan peningkatan profesi mengajar, dengan tujuan meningkatnya kinerja guru.

Budaya organisasi dan Motivasi Kerja guru yang dimiliki oleh guru merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru, karena budaya organisasi dan motivasi kerja adalah hal yang dapat menunjang kemudahan bagi para guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran atau kegiatan melaksanakan tugas di sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Lingkungan kerja, budaya organisasi dan Motivasi Kerja yang dimiliki oleh guru terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif

Lingkungan kerja (X1), Budaya organisasi (X2) dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru (Y) melawan hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh F hitung sebesar 30.611 dengan signifikansi (Sig.) 0,000. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan anatar Lingkungan kerja (X1), Budaya organisasi (X2) dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,567, yang berarti bahwa Lingkungan kerja (X1), Budaya organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 56.7 % dan sisanya yaitu 46.7% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 7.190 + 0,209X_1 + 0,065X_2 + 0,334X_3$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Lingkungan kerja (X1), Budaya organisasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,567. Dengan demikian, maka dari ketiga variabel di atas memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

4.4. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah menggunakan program SPSS 20.0, dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjawab hipotesis yang diajukan yaitu adanya “Pengaruh Lingkungan kerja, budaya

organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru” baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun bersama-sama (simultan).

Tabel 4.14. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.190	5.447		1.320	.191
Lingkungan Kerja	.209	.096	.225	2.174	.000
Budaya Organisasi	.065	.087	.062	.750	.016
Motivasi Kerja	.344	.062	.569	5.581	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS Tahun 2022

Secara keseluruhan temuan dalam penelitian ini, dapat dibahas dengan cara mengkonfirmasi terhadap teori-teori yang sudah ada, sebagaimana telah dikemukakan pada Bab II di atas, yaitu:

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Manik (2018:158) lingkungan kerja tempat bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung

pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagaimana Menurut Fielmand dalam elfita dkk (2019: 40) lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerjamempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi

Hasil penelitian penelitian menunjukkan statistik pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t . Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 2.174 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,000. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,365 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 36,5% dan sisanya yaitu 63,5% ditentukan oleh faktor lainnya. hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 7.190 + 0,209X$, yang berarti bahwa setiap

peningkatan satu unit skor Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,209

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Dalam satuan pendidikan, guru memiliki peran yang sangat menentukan dalam proses pembelajaran di sekolah. Tidak hanya sebagai pendidik, namun juga juga sebagai pengajar, pelatih, dan pembimbing. Seorang guru yang memiliki kinerja yang tinggi merupakan hasil dari kombinasi upaya dalam melaksanakan pekerjaan, bagaimana kompetensi yang tinggi untuk melakukan pekerjaan, serta sejauh mana dari tujuan pekerjaan dipahami dengan baik

Hal ini sebagaimana Bernardin dan John dalam menyampaikan bahwa budaya organisasi yang baik akan menciptakan kinerja yang optimal seperti halnya kinerja adalah sebagai catatan hasil keluaran pada fungsi kerja tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu. Sejalan dengan pernyataan tersebut Arifin (2014) berpendapat bahwa *organizational culture will relate positively to teacher's performance*. Inayatullah dan Jehangir dalam febriantina (2018:129) berpendapat, *when organization do not make a proper culture in organization so definitely employees will feel stress because of bad communication in between employees and their superiors and their performance towards their job will not meet the set standards. This study found that the bad working and living conditions have an adverse effect on the teacher's performance.*

Hasil penelitian penelitian menunjukkan statistik pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (Ho) yang menyatakan

tidak terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi(X2) terhadap Kinerja Guru (Y) melawan hipotesis alternatif (Ha) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 7.500 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,016. Dengan demikian, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R² (R square) = 0,78 yang berarti bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 78.0% dan sisanya yaitu 22% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 7.190 + 0,65X$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,65.

4.4. 3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Tinggi rendahnya kinerja tenaga pengajar (guru) berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh instansi pendidikan tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Setiap instansi tidak hanya memberikan gaji pokok tetapi juga memberikan jaminan kesejahteraan bagi karyawannya yang sering disebut tunjangan kesejahteraan. Jika tunjangan kesejahteraan yang diberikan tenaga pengajar (guru) dirasa dapat bermanfaat maka hal itu akan

membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih maksimal dan optimal sehingga tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk menjadi karyawan atau tenaga pengajar (guru) yang berprestasi maka memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Sebagaimana (Kreitnen dan Kinicki dalam jurnal Riyadi, dkk (2017:116) Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Manager dalam hal ini kepala sekolah perlu memahami proses psikologis, apabila mereka ingin berhasil membina pekerjaan guru guna menuju pada pencapaian target organisasi. Sedangkan riyadi (2018:116) Apabila pekerja mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkat pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatkannya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi sehingga dapat mencapai target organisasi yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yaitu uji t. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 5.581 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,00. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a

diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,530 yang berarti bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 53.0% dan sisanya yaitu 47% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 7.190 + 0,344X$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,344.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Kemampuan penggunaan teknologi Guru (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Lingkungan Kerja, budaya organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja (X1) dan budaya organisasi (X2), Motivasi Kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) melawan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat pengaruh positif, pengujian tersebut dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai F hitung sebesar 30.611 dan signifikansi (Sig.) 0,000.

Berdasarkan pernyataan di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami dalam penelitian *siti imroatun* (2018: 185) di dalam hasil penelitiannya dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi

menunjukkan kinerja guru ditentukan motivasi kerja sebesar 25%, dan lingkungan kerja sebesar 28%. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu diperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai langkah awal peningkatan kinerja guru. Mulyasa dalam Hafid (2017:309) mengatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan.

Sementara itu dalam penelitian Siti Imroatun (2018: 185) dapat diambil simpulan bahwa adanya lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang tinggi maka kinerja dapat dicapai secara optimal sesuai yang diinginkan khususnya dalam pelajaran. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, serta minat yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini akan berdampak pada hasil akhir yang mampu menciptakan kinerja yang baik.

Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0.567, yang berarti signifikan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 56,7 % dan sisanya yaitu 43,3% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi

(*unstandardized coefficients B*) $\hat{Y} = 7.190 + 0,209X_1 + 0,65X_2 + 0,344$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerjasecara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,567. Dengan demikian, maka dari Ketiga variabel di atas memiliki pengaruhnya terhadap kinerja guru .

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data penelitian dengan persyaratan analisis data yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, serta uji regresi yang telah terpenuhi, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,365 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 36,5% dan sisanya yaitu 63,5% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 7.190 + 0,209X$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,209
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,78 yang berarti bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 78.0% dan sisanya yaitu 22% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 7.190 +$

0,65X, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,65.

3. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R² (R square) = 0,530 yang berarti bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 53.0% dan sisanya yaitu 47% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan persamaan regresi (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 7.190 + 0,344X$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,344.
4. Dengan demikian, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R² (R square) = 0.567, yang berarti signifikan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 56,7 % dan sisanya yaitu 43,3% ditentukan oleh faktor lainnya. Perhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 7.190 + 0,209X_1 + 0,65X_2 + 0,344$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,567. Dengan demikian, maka dari Ketiga variabel di atas memiliki pengaruhnya terhadap kinerja guru .

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi tersebut, dibawah ini saran-saran yang dapat diberikan :

1. Dengan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, maka disarankan kepada guru untuk selalu memberikan waktu dan loyalitas dalam membenahi segala sesuatu yang berkaitan dengan lingkungan sekolah agar tercipta suasana yang nyaman dan harmonis tentunya dalam upaya peningkatan kinerja guru.
2. Kepala sekolah selaku pimpinan di sekolah agar dapat terus meningkatkan kinerja guru, melalui pemberian motivasi dilakukan kepala sekolah maka guru akan senantiasa mendapat pembinaan, perhatian serta pengawasan yang baik dari kepala sekolah, sertatindak lanjut yang dilakukan kepala sekolah, sehingga diharapkan guru akan dapat meningkatkan kinerjanya dan lebih jauh lagi dalam upaya pencapaian tujuan pembelajaran yang diharapkan.
3. Guru sebagai pihak yang berperan penting dalam suksesnya pembelajaran agar tetap mencintai budaya organisasi yang tercipta sebelumnya dengan mengikuti perkembangan zaman dan pembaharuan proses pembelajaran sebagai implikasi dari kinerja guru.
4. Penelitian dalam bidang pendidikan khususnya pada ranah lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja agar dapat dipertajam dan didukung dari berbagai pihak dan sumber sehingga hasil penelitian akan memberikan acuan yang baik guna meningkatkan kinerja guru, khususnya di Kota Medan dan umumnya di Indonesia

Daftar Pustaka

- Agus Sunarno, (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Berdasarkan Persepsi Guru SMK Negeri Kota Tegal)*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta.
- Amin, Ma'sum. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pembinaan Mental TNI-AD Jakarta*. Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol.2 No. 1 Juli, 2011.
- Amini, 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smk Yp Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun*. Jurnal ilmiah kependidikan. Vol. 15, No.2 September 2021
<http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/khazanah/article/viewFile/11757/4263> diakses pada tanggal 13 April 2022
- Anitia Anggreini Batubara,(2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Di Kota Medan*. Tesis. . Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ardiana, Titin Eka. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun*. Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol.17 Nomor 02, Juni. 2017.
- Arifin. 2014. *Organizational Culture, Traditional Leadership, Work Engagement, and Teacher's Performance; Test of A Model*. International Journal of Education and Research, 2(1).
- Artin, dkk. 2021. *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional*, Jurnal Manajemen, Vol. 11, No. 1. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. <https://media.neliti.com/media/publications/393872-none-7ddf629d.pdf>. diakses pad atanggal 13 April 2022
- As'ad, M. 2008. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Yogyakarta Lyberty

- Bestiana, Rosita. 2012. "Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan Labuhan Batu." Dalam *Jurnal Tabularsa PPS* Vol. 9 No. 2, hal 188 UNIMED
- Depdiknas. 2008. *Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta
- Elfita, dkk. 2019. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pendidikan agama islam di mts negeri sentajo filial singingi kecamatan singingi kabupaten kuantan singingi. *Jurnal al-hikmah* Vol 1, No 1. <http://ejournal.uniks.ac.id/index.php/Alhikmah/article/view/84/56>. diakses pada tanggal 7 April 2022
- Eliyanto. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*. *Jurnal Pendidikan Madrasah* Volume 3 No.1. Kebumen: Institute Agama Islam Nadhlatul Ulama Kebumen.
- Erlinda, Syuryani, Dwi Fitri Puspa, Yuhelmi, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SDN Se-Kecamatan Pasaman)*. *Jurnal Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta*, Vol.8, No.2 .2016, 2-17.
- Febriantina. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Tadbir Muwahhid* Volume 2 Nomor 2. <file:///C:/Users/hp/Downloads/1313-4489-2-PB.pdf>. diakses pada tanggal 7 April 2022
- Hafid. Moh.2017. Pengaruh motivasi dan kompetensi guruterhadap kinerja guru sekolah dan madrasah Di lingkungan pondok pesantren salafiyah syafi'iyah sukorejo. *JPII* Volume 1, Nomor 2. <https://www.ojs.pps-ibrahimy.ac.id/index.php/jpii/article/view/55/21>. Diakses pada tanggal 7 April 2022
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Imroatun, S., & Sukirman, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1). Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/9995>

- Ishak, Arep dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Jumari, Md. Yudana, IGK. A. Sunu. 2013. "Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan." Dalam e-journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Pancasila Volume 4 hal. 3
- Latuny, Yonavia. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia di Denpasar*. E-Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Udayana, Vol.02, No. 09, 2013.
- Mafudah, L., & Asrori, A. (2017). Pengaruh Pemahaman Kurikulum, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smk. *Economic Education Analysis Journal*, 5(2), 389. Retrieved from <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/13568> [.https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/13568](https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/13568) diakses pada tanggal 06 oktober 2021
- Manik (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Journal Volume (9) 3., <file:///C:/Users/hp/Downloads/29-57-1-SM.pdf>. Diakses padatanggal 7 april 2022
- Marihot, Manullang. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Marni Juwita. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko*. Tesis. Universitas Terbuka, Bengkulu. 2016.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusi.*, Jakarta : Buku kedua.
- Mishan. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif , Vol. 1 No. 2. 2014.
- Nitisemito, A.S. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.

- Parluhan.2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru yang Dimediasi oleh Komitmen Organisasi pada SMK Negeri di Kota Sibolga*. Thesis. Universitas Terbuka
- Petrina Gabriella1, dkk, (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi, <http://seminar-id.com/prosiding/index.php/sensasi/article/view/281/274>.diakses pada tanggal 5 oktober 2021
- Prasetia, Indra (2021) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Optimis Akademik, Pemberdayaan dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas SMP Negeri Medan*. Doctoral thesis, UNIMED.<http://digilib.unimed.ac.id/42210/> diakses pada tanggal 17 Agustus 2021
- Prasetia.Indra, Dkk. 2020.The Effect Of Transformational Leadership And Academic Optimism Culture On Teacher Empowerment And Motivation Along Its Impact On The Effectiveness Of Medan State Junior High School.<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/ijlres/article/viewFile/7973/3707> diakses pada tanggal 26 Agustus 2021
- Priyono, Marzuki. & Soesatyo, Yoyok. (2015). Influence of Motivation and Discipline on the Performance of Employees (Studies on, CV Eastern Star Home in Surabaya). *Journal of Global Economics, Management and Business Research*, 5(3), 212-220.
- Purwanto, 2020.Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator.*Jurnal*, 2(1), 53.<file:///C:/Users/hp/Downloads/412-Article%20Text-866-1-10-20200420.pdf> diakses pada tanggal 6 oktober 2021.
- Rivai, Viethzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perseda
- Riyadi, 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru radhatul atfal di kota pekalongan. *Jurnal litbang kota pekalongan* vol. 13. <file:///C:/Users/hp/Downloads/60-Article%20Text-115-1-10-20171227.pdf> diakses pada tanggal 7 april 2022
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan). Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati.
- Ruhban Masykur, Septuri, Yeni Setiawati. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Sekolah Dasar Ar-Raudah Bandar

- Lampung.Jurnal , 9 (1). 39.<file:///C:/Users/hp/Downloads/4004-13211-1-PB.pdf>. Diakses pada tanggal 6 Oktober 2021
- Sedarmayanti, 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siti, Imroatun. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guruekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal* 5 (1). Diakses pada tanggal 7 april 2022
- Stephen P Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Benyamin Molan. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Supardi, 2014. *Kinerja guru*. Jakarta : PT.RajaGrafindo
- Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. 3, (2),276. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/6342/6359>. Diakses pada tanggal 6 Oktober 2021
- Titin Eka Ardiana, (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persepsi Guru Atas Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun*. Tesis. Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Unun Hariyati, Ulfi (2016) .Pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja guru dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada guru smk negeri 1 ponorogo”. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.<http://eprints.umpo.ac.id/2820/>. Diakses pada tanggal 5 Oktober 2021
- Watung, Rannie dkk. 2016.. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan, dan Dompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Tomohon*.Jurnal EMBA,
- Winata, G. (2017). *Aplikasi Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Duta Palapa, Bandar lampun

Lampiran 1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas

Nama : Famika Prayetno
Tempat/Tanggal Lahir : Masnauli, 20 September 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Menikah
Alamat : Desa Muara Ampolu, Kec. Muara Batangtoru, Kab.
Tapanuli Selatan.
Anak ke : 1 dari 4 bersaudara
Nomor Hp : 0823-6930-1132
Nama Orang Tua
Ayah : Edi Prayetno
Ibu : Riodeni Simbolon

B. Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2000-2006 SD Negeri Aksara Indah Pandan
2. Tahun 2006-2009 SMP Negeri 1 Pandan
3. Tahun 2009-2012 SMA Negeri 1 Tukka
4. Tahun 2012-2016 S1 Pendidikan Bahasa Inggris UMSU

Lampiran 2

Instrumen Kuesioner

Lingkungan Kerja

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon dengan hormat, berikan tanda centang (√) pada alternatif jawaban berikut :

- Selalu (SL)
- Sering (SR)
- Kadang-kadang (KD)
- Jarang (JR)
- Tidak Pernah (TP)

No	Pertanyaan	Alternative jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
1	Ruang guru memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
2	Ruang guru yang luas dan nyaman mendukung aktivitas bekerja.					
3	Linkungan sekolah relatif lapang dan mampu menunjang proses kerja.					
6	Penerangan dalam ruang kerja saya dapat mempelanjar dalam bekerja.					
7	Penataan tata cahaya sekolah sangat baik, sehingga tidak mengganggu aktivitas kerja					
8	Suhu udara ditempat kerja saya nyaman untuk bekerja.					
9	Pengaturan ventilasi sekolah membuat kerja saudara akan lancar.					
10	Keamanansaya dalam bekerja merupakan hal yang penting					
11	sekolah harus memberikan jaminan keselamatan bagi setiap guru					
12	Saya mendapatkan ketentraman dan perlindungan dalam bekerja.					
13	Perlengkapan peneranagan lampu					

	dalam ruangan sudah baik dan memadai.					
14	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
15	Suhu udara di lingkup kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.					
16	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					
17	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
18	Keamanan di tempat kerja sudah sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					

Instrumen Kuesioner

Budaya Organisasi

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon dengan hormat, berikan tanda centang (√) pada alternatif jawaban berikut :

- Selalu (SL)
- Sering (SR)
- Kadang-kadang (KD)
- Jarang (JR)
- Tidak Pernah (TP)

No	Pertanyaan	Alternative jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
	Anggota bersikap optimis					
1	Saya menjaga sikap sopan dalam bergaul dengan sesama guru					
2	Saya menghormati kepala sekolah sebagai seorang pemimpin jika kepala sekoah menegur saya					
3	Saya melihat banyak ketidak adilan yang ada di sekolah					
4	Guru memberikan waktu kepada guru lainnya untuk saling tukar fikiran					
	Anggota bersikap ramah					
5	Dalam berkomunikasi sesama guru dan siswa menggunakan bahasa yang baik					
6	Guru menghimbau kepada para siswa agar menggunakan bahasa indonesia yang baik dan benar					
7	Guru tidak peduli kepada siswa jika tidak menggunakan bahasa indonesia yang baik.					
	Anggota berpenampilan rapi					
8	Guru berpakaian rapi pad saat mengajar.					
9	Guru menggunakan pakaian yang sesuai dengan peraturan yang ada					
10	Guru melengkapai atribut yang					

	ditentukan oleh sekolah					
	Rapat tepat waktu					
11	Guru sering mengadakan pertemuan dalam meningkatkan kompetensi guru tepat waktu					
12	Guru membuat undangan rapat jauh sebelum rapat dilaksanakan					
13	Guru memberikan sanksi jika datang terlambat					
	Organisasi berusaha menjadi pioneer					
14	guru saling mengingatkan kepada siswa agar dapat pencapaian pembelajaran					
15	Guru memperhatikan kehadiran siswa dan laporan yang sudah disiapkan					
16	Kepala sekolah memberikan wewenang kepada guru dalam memberikan hukuman kepada siswa jika ada melakukan pelanggaran					
17	Guru memberikan sanksi kepada para siswa jika ada yang melanggar peraturan					
18	Guru tidak pernah ditegur oleh kepala sekolah					
19	Guru tidak saling memberikan bantuan					
20	Kepala sekolah memberikan tugas tambahan kepada guru diluar tanggung jawab pokok					
21	Kepala sekolah adil dalam memberikan tugas kepada guru					
	Kerjasama terjalin dengan baik					
22	Guru menjalankan peraturan sekolah dengan bijak					
23	Warga sekolah memperlakukan tamu dengan baik					
24	Saya membudayakan memperlakukan tamu dengan baik					
25	Tamu yang datang sering merasa kecewa karena tidak dilayani dengan baik					
26	Guru merasa senang jika kepala sekolah memberikan tugas					
27	Guru merasa puas dengan sistem sosial yang ada di sekolah					

28	Guru merasa puas dngan layanan yang baik dari pihak sekolah					
29	Guru saling membantu dalam mengerjakan tugas yang melibatkan sekolah					
30	Guru saling melengkapi jika guru yang lain berhalangan ikut membantu					
31	Guru saling berkoordinasi dengan baik					

Instrumen Kuesioner

Motivasi Kerja

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon dengan hormat, berikan tanda centang (√) pada alternatif jawaban berikut :

- Selalu (SL)
- Sering (SR)
- Kadang-kadang (KD)
- Jarang (JR)
- Tidak Pernah (TP)

No	Pertanyaan	Alternative jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
	Rasa aman dalam bekerja					
1	Saya merasa aman dengan lingkungan sekolah					
2	Saya menerima tugas karena berdasarkan keahlian saya					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan					
4	Saya mengabaikan tugas yang diberikan pemimpin walaupun sepeenting apa pekerjaan itu					
5	Saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin					
	Dukungan dari pimpinan					
6	Saya meminta bantuan jika mengalami kesulitan agar tugas diberikan dapat saya selesaikan dengan baik					
7	Saya melakukan perencanaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Saya memilih cara yang cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
9	Saya mengerjakan tugas tersebut walaupun di tugaskan secara berkelompok					
10	Saya memilih waktu yang cepat dan					

	cara yang tepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
11	Saya menerima penilaian pemimpin terhadap pekerjaan yang saya laksanakan					
12	Saya menanggung kesalahan kerja yang telah saya lakukan					
13	Saya mengulangi kesalahan yang sama walaupun diingatkan pemimpin untuk memperbaikinya					
14	Saya mengerjakan tugas yang diarahkan pemimpin					
15	Saya melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan dan keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan di yayasan al-hijrah					
	Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif					
16	Saya menerima upah dengan baik					
17	Saya berusaha menyelesaikan tugas tambahan dan menerima fee yang sesuai					
18	Saya mengerjakan sesuai dengan tupoksi saya pada setiap harinya					
19	Saya menyusun langkah-langkah kerja dalam menghindari permasalahan					
20	Saya memperhatikan kelemahan saya dalam bekerja sesuai dengan tupoksi					
	Penghargaan atau prestasi					
21	Saya memperbaiki kesalahan mengajar saya walaupun sudah dievaluasi					
22	Saya menerima informasi dan masukan dari teman guru lainnya					
23	Saya melaksanakan tugas dalam tujuan meningkatkan prestasi kerja					
24	Saya mengindahkan nasehat kepala sekolah sehingga dapat mencapai tujuan/program sekolah					
	Perlakuan yang adil dari manajemen					
25	Saya laksanakan tugas yang membantu program sekolah					
26	Saya melaksanakan perkerjaan agar mendapat penilaian yang baik dari kepala sekolah					

27	Saya bekerja dengan cepat dengan memperhatikan waktu dan tujuan yang akan dicapai					
28	Saya memperoleh perlakuan yang adil berdasarkan hasil kerja					
29	Saya menjadikan hasil kerja sebagai prestasi dari manajemen					
30	Saya melaksanakan tugas secara efisien dan efektif					
31	Saya menjalain hubungan baik dengan para guru lainnya.					
32	Saya mendapatkan teguran bila saya salah					

Intrumen kuesioner

Kinerja Guru

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon dengan hormat, berikan tanda centang (√) pada alternatif jawaban berikut :

- Selalu (SL)
- Sering (SR)
- Kadang-kadang (KD)
- Jarang (JR)
- Tidak Pernah (TP)

No	Pertanyaan	Alternative jawaban				
		SL	SR	KD	JR	TP
	Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran					
1	Administrasi pembelajaran dibuat untuk setiap kali pertemuan					
2	Rencana pembelajaran saya susun berdasarkan analisis kemampuan siswa					
3	Sebelum mengajar saya tidak menyiapkan rencana pengajaran.					
4	Saya merasa tidak memiliki kewajiban bahwa sebelum mengajar harus membuat program terlebih dahulu.					
	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran					
5	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya pada saat menjelaskan materi.					
6	Saya berusaha memberikan materi pelajaran mengacu pada buku-buku terbaru sesuai kurikulum yang berlaku.					
	Penggunaan metode pembelajaran					
7	Dalam mengajar saya berusaha menggunakan media pembelajaran					
8	Saya tidak menetapkan materi ajar berdasarkan kemampuan siswa.					
9	Media pembelajaran yang saya gunakan, kadang tidak sesuai dengan materi pelajaran yang diberikan.					

	Evaluasi dalam kegiatan					
10	Saya memberikan penilaian pada siswa sesuai dengan kemampuan siswa.					
11	Menilai pekerjaan siswa, saya lakukan secara obyektif.					
12	Soal-soal untuk evaluasi dibuat sesuai dengan materi yang sudah diajarkan kepada siswa.					
13	Saya tidak memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa.					
14	Saya harus subyektif dalam menilai pekerjaan siswa					
15	Saya mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					
16	Saya mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					
17	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal yang telah di ujikan.					
18	Saya tidak perlu mengadakan analisis soal evaluasi belajar sebelum di ujikan.					