

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

Famika Prayetno¹
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Famika2022@gmail.com

Submit, 18-09-2022 Accepted, 15-12-2022 Publish, 17-12-2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru perguruan al-hijrah 2 deli serdang. Sampel dalam penelitian yang dilakukan ini adalah seluruh guru perguruan al-hijrah 2 deli serdang. berjumlah 74 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai data primer kemudian hasil datanya dianalisis menggunakan regresi berganda dengan melakukan uji stimultan, uji determinasi, uji parsial dengan tingkat signifikan sebesar 5 persen ($\alpha=0,05$) yang diolah dengan bantuan alat SPSS 22. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru perguruan Al-hijrah 2 Deli Serdang. dilihat melalui hasil uji stimultan dengan F_{hitung} sebesar 30.611 dan nilai probabilitas atau p value = $0,000 < 0,05$. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 2,174. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikansi sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 0,7,50 motivasi berpengaruh positif dan signifikansi sebesar 0,000 dan t_{hitung} sebesar 5,581.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment, organizational culture, and work motivation on the performance of teachers at Al-Hijrah 2 Deli Serdang. The sample in this study were all teachers of al-hijrah 2 deli serdang. totaling 74 people. This study used a questionnaire as primary data and then the data results were analyzed using multiple regression by conducting a stimulant test, determination test, partial test with a significant level of 5 percent ($\alpha = 0.05$) which was processed with the help of SPSS 22. The results of this study are there is a positive and significant influence on the work environment, organizational culture, and work motivation on the performance of the teacher at Al-Hijrah 2 Deli Serdang. seen through the results of the simultaneous test with F count of 30,611 and the probability value or p value = $0.000 < 0.05$. The results of the partial test show that the work environment has a positive and significant effect of 0.000 and the t count is 2.174. Work culture has a positive and significant effect of 0.000 and t count of 0.7.50 motivation has a positive and significant effect of 0.000 and t count of 5.581.

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

1. PENDAHULUAN

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.

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 (2010:76) 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.

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: Prestasi yang diraih (*Achievement*) seperti Faktor Pendukung Tanggung jawab (*Responsibility*). Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work It Self*). Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang.

b. Faktor penghambat

Faktor ini disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini juga disebut dengan *hygiene* faktor merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik 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

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui observasi langsung akan dilaksanakan Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang, Laut Dendang Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, Indonesia Kode Pos 20371. Dengan alat pengumpulan data yang digunakan yaitu angket. Angket yang dibagikan kepada responden dengan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti secara berstruktur yang dianggap perlu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menyebar dengan jumlah populasi kurang dari 100. Untuk itu jumlah sampel perguruan Al-hijrah adalah 74 sebanyak orang. Sugiyono (2016) jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. .

1. PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

a) Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang mendasari penggunaan analisis regresi berganda. Ada beberapa asumsi yang harus terpenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak biasa, diantaranya adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi.

3.1.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas yaitu dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas tidak menunjukkan gejala multikolinieritas hasil uji VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 ($VIF < 10$), Toleransi $> 0,10$.

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

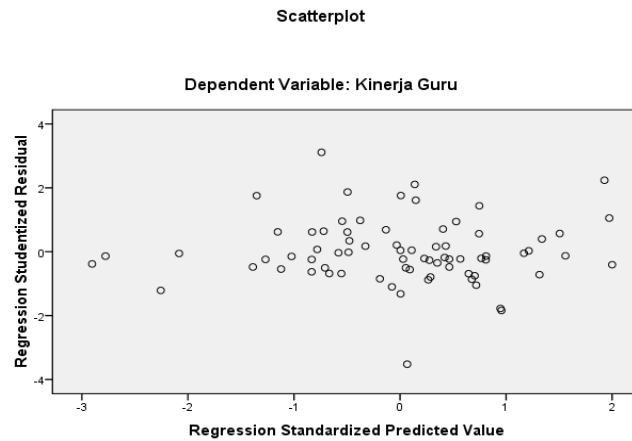
| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Lingkungan Kerja | .577 | 1.733 |
| Budaya Organisasi | .898 | 1.113 |
| Motivasi Kerja | .594 | 1.683 |

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa:

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

3.1.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varians residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Berikut ini hasil uji heterokedastisitas:



Sumber : Data Diolah (2022)
Gambar. 2 Heterokedastisitas

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.

2. Hasil Uji Hipotesis

4.1 Pengujian Pertama

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 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.

4.2 Pengujian Kedua

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS yang ditampilkan pada tabel tersebut diperoleh persamaan regresi antara variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah $\hat{Y} = 36.638 + 0,293X1$. 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 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 .

4.3 Pengujian Ketiga

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 nilai 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.

4.4 Pengujian Keempat

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.

Berdasarkan data penelitian yang dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut:

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

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja (X1) 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. Fielmand dalam Elfita dkk (2019: 40) lingkungan kerja adalah lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi 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.

4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Budaya Organisasi (X2) 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 7.500 dan signifikansi (sig.) sebesar 0,016. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan cukup signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini sebagaimana 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* 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.

4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kompetensi Profesional Guru (Y)

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 (X_3) terhadap kinerja guru berdasarkan hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja (X_3) 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 (X_1), Budaya Organisasi (X_2) Dan Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Guru (Y) di Perguruan Al-Hijrah 2 Deli Serdang

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 (X_1) dan budaya organisasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) 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 Imroatus (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.

3. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka penulis menarik 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 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. 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.

Dari hasil penelitian di atas maka dapat Saran yang disampaikan adalah Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti merumuskan saran penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. 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.
- b. 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.

- c. 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.
- d. 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

- 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
- 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
- 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. JPPII 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
- 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
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua.
- Nitisemito, A.S. 2002. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 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.
- Sedarmayanti, 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar