

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI DI KECAMATAN BANGKINANG KOTA KABUPATEN KAMPAR

Iswan Mufajar ¹⁾
Isjoni ²⁾
Daviq Chairilisyah ³⁾

¹⁾Guru SDN 010 Dua Desa Pasir Limau Kapas Rokan Hilir

²⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

³⁾ Lecturer of Education Management Study Programme PPs University of Riau

Email: iswanmufajar77@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of variables (1) Organizational Culture on teacher performance, (2) Work Environment to teacher performance, (3) Organizational Culture and Work Environment together on teacher performance. Research respondents were 145 teachers of SMP Negeri in Bangkinang city district, totaling 145 people with a sample of 107. The data was collected through questionnaires as a research instrument. The data analysis used is descriptive analysis, inferential statistical analysis. The instrument reliability coefficient was calculated using the Alpha Cronbach formula. The results showed that there was a positive and significant influence between Organizational Culture on teacher performance of 0.202, and there was a positive and significant influence between Work Environment to teacher performance of 0.213. Meanwhile, together there is an effect of Organizational Culture and Work Environment to teacher performance of 0.215.

Keywords: *Organizational Culture; Work Environment; Teacher Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel (1) budaya organisasi terhadap kinerja guru, (2) lingkungan kerja terhadap kinerja guru, (3) budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Responden penelitian adalah guru SMP Negeri se-Kecamatan Bangkinang kota yang berjumlah 145 orang dengan sampel 107. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket sebagai instrumen penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis statistik inferensial. Koefisien reliabilitas instrumen dihitung menggunakan rumus *alpha cronbach*. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja guru sebesar 0,202, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,213. Sedangkan secara bersama-sama terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,215

Kata Kunci: *Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Melalui pendidikan, suatu bangsa dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. baik untuk menumbuh kembangkan watak kepribadian bangsa, memajukan kehidupan dan kesejahteraan bangsa dalam berbagai kehidupan. Oleh karenanya, upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional perlu penegasan yang konkret seperti yang tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen: *"Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan"*.

Kemudian tujuan pendidikan nasional tercantum dalam UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 menyatakan bahwa: *"Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan 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"*.

Sejalan dengan hal ini, sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi, merupakan salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan sejalan dengan tuntutan untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Gibson dkk (1997) mengatakan bahwa kinerja guru salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja (struktur organisasi, desain pekerjaan, kebijakan, aturan-aturan, dukungan, penghargaan, situasi konflik, sanksi, standar nilai serta sumber daya). Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan *output* yang baik bila mereka cocok

dengan organisasi dan pekerjaannya, maka tugas utama manajer (pemimpin) adalah melakukan kepemimpinan dengan segala teknisnya. Selanjutnya Kusnadi (2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu.

Mardiana (2005) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan Parlinda dkk (2003) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya.

Dari pendapat diatas dapat di simpulkan bahwa apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri guru yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka guru tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Moehariono (2016) mengatakan bahwa "Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi nilai, norma, keyakinan, sikap, dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang biasa dilakukan"

Berdasarkan observasi peneliti yang dilakukan pada bulan Maret 2017, bahwa guru SMPN di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar terdapat permasalahan yakni masih rendahnya kinerja guru di SMP Negeri

yang ada di Kecamatan Bangkinang Kota. Hal ini bisa dilihat dari fenomena sebagai berikut: (1) Ketepatan Waktu yakni jam masuk guru sering terlambat tidak sesuai dengan waktu yang direncanakan oleh pihak sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan adanya 12% orang guru yang sering terlambat masuk dalam melaksanakan tugasnya. (2) Tanggung jawab menyelesaikan kerja rendah. Hal ini ditunjukkan adanya 15% guru yang kurang antusias dalam melaksanakan tugasnya bahkan terlihat suka menunda pekerjaan yang diberikan. (3) Jumlah guru bidang studi yang masih kurang. Hal ini ditunjukkan masih adanya 4% guru yang mengajar mata pelajaran tertentu yang tidak linear atau tidak sesuai dengan bidang keahliannya. (4) Guru kurang inisiatif. Hal ini ditunjukkan dengan 18% Kurangnya kreatifitas para guru dalam melaksanakan tugasnya. (5) Kualitas kerja Guru. Hal ini ditunjukkan adanya 16% guru yang belum mampu mengelola kelas dengan baik bahkan guru belum mampu memvariasikan metode pembelajaran yang sesuai materi ajar. (6) Kurangnya kerjasama dalam tim dalam melakukan kegiatan yang direncanakan. Hal ini ditunjukkan adanya 45% guru cenderung yang bersifat individualis dan kelompok.

Menurut Gibson et al (2014) menyatakan bahwa: „Hasil yang dikehendaki dari perilaku pekerja adalah prestasi yang efektif. Di dalam organisasi variabel individu dan lingkungannya berpengaruh tidak hanya kepada perilaku, tetapi juga kinerja. Dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah: lingkungan, teknologi, pilihan strategi, struktur, proses, dan kultur“. Selanjutnya Robbins (2015) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah “sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu,

kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektivitas organisasi”. Selain itu Gibson et al (2014) mengatakan bahwa “perilaku seorang pekerja adalah kompleks sebab dipengaruhi oleh berbagai variabel lingkungan dan banyak faktor individual, pengalaman, dan kejadian”.

Menurut Ahwari (2007) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana seseorang bekerja sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana pegawai tersebut bekerja. Kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja didalam organisasi/kelembagaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja sama, tetapi bila kondisi kerja ditambah beberapa aspek lain maka akan membentuk lingkungan kerja.

Davis K dan Newstrom, W (2011) juga menjelaskan bahwa faktor lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi guru yang melakukan aktifitas karena hal ini akan menentukan secara langsung maupun tidak langsung ditentukan oleh manusia di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, antara lain: (a) ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik; (b) ada bukti bahwa manajer (pimpinan) dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, dan (c) kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Berdasarkan dari latarbelakang masalah yang dipaparkan diatas, maka dalam hal ini peneliti merumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja guru Sekolah Menengah pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Menengah pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar?

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menguji tiga variabel yang akan diteliti dan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehubungan dengan ini maka yang menjadi variabel X_1 (independen) adalah Budaya Organisasi, variabel X_2 (independen) adalah Lingkungan Kerja dan variabel Y (dependen) adalah kinerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri se Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar yang berjumlah 145 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini adalah 107 dari 145 guru. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan cara *proportional random sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini terdiri dari butir pernyataan yang terkait dengan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan kinerja guru. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam hasil penelitian akan dikemukakan (1) pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja guru, (2) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru, (3) pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru.

Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah : “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) dengan kinerja guru (Y)”. Hipotesis yang akan di uji adalah :

$$H_0 : \rho_{y1} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y1} > 0$$

Di sini uji hipotesis 0 (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja guru, melawan hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknis analisis regresi.

Tabel 1 Analysis of Variance (ANOVA) Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dengan Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^a					
Sumber Variasi	Jumlah Kuadrat	df	F _{hitung}	F _{tabel} (0,05)	
1	Regression	866.332	1	26.503	3.93
	Residual	3432.285	105		
	Total	4298.617	106		

- a. Dependent Variable: Y_KINERJA_GURU
 b. Predictors: (Constant), X1_BUDAYA_ORGANISASI

Tabel 1 menunjukkan F_{hitung} sebesar 26,503 membandingkan dengan F_{tabel} df1 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 3,93. Maka F_{hitung} (26,503) > F_{tabel} (3,93) artinya terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi terhadap kinerja guru.

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinan antara Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru

Variabel	N	Koefisien Determinan	Sig (2-tailed)
X ₁ Y	107	0,202	0,000

Dari tabel 2 diperoleh koefisien determinan sebesar 0,202 hal ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan kinerja guru. Pengaruh koefisien determinan antara

Budaya Organisasi dengan kinerja guru adalah Sedang, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien mendekati +1. Dengan Pvalue/Sig sama dengan 0,000 < 0,05. dapat disimpulkan terdapat Pengaruh yang signifikan antara kedua variabel.

Tabel 3 Hasil Uji t Hitung Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru

Model	B	t _{hitung}	t _{tabel}
(Konstan)	21,637	2,738	1,6596
X1	,512	5,148	

- a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 4.3 diperoleh nilai a = 21,637 dan b = 0,512 sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y} = 21,637 + 0,512$ sehingga persamaan tersebut dapat diartikan bahwa penaruh kedua variabel tersebut adalah signifikan linier artinya setiap kenaikan

1 satuan Budaya Organisasi (X₁) akan diikuti peningkatan kinerja guru sebesar 0,512. Dari tabel *coefficient* diperoleh nilai uji t (t_{hitung}) sebesar 2,738 sedangkan nilai t_{tabel} 1,663 atau bisa dikatakan nilai t_{hitung} > t_{tabel}, ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X1) dengan kinerja guru.

Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang akan diuji adalah : “terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) dengan kinerja guru (Y)”.

Hipotesis yang akan di uji adalah :

$$H_0 : \rho_{y2} \leq 0$$

$$H_1 : \rho_{y2} > 0$$

Di sini uji hipotesis 0 (H₀) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru, melawan hipotesis 1 (H₁) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknis analisis regresi.

Tabel 4 Analysis of Variance (ANOVA) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y)

Sumber variasi	Jumlah Kuadrat	Df	F _{hitung}	F _{tabel (0,05)}
Regresi	915.526	1	28.415	3,93
Residual	3383.091	105		
Total	4298.617	106		

- a. Predictor: (constant), Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variabel: Kinerja guru

Tabel 4 menunjukkan F_{hitung} sebesar 28.415 membandingkan dengan F_{tabel} df1 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 3,93. Maka F_{hitung} (28.415) > F_{tabel}

(3,93) artinya terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinan antara Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru

Variabel	N	Koefisien Determinan	Sig (2-tailed)
X ₂ Y	107	0,213	0,000

Dari tabel 5 diperoleh koefisien determinan sebesar 0,213 hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan kinerja guru. Pengaruh koefisien antara Lingkungan Kerja

dengan kinerja guru adalah kuat, hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi mendekati +1. Dengan Pvalue/Sig sama dengan 0,000 < 0,05. dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel.

Tabel 6 Hasil Uji t Hitung Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja Guru

Model	B	t _{hitung}	t _{tabel}
(Konstan)	18,748	2,294	1,6596
X1	,572	5,331	

b. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai $a = 18,748$ dan $b = 0,572$ sehingga persamaan regresinya menjadi $\hat{Y} = 18,748 + 0,572$ sehingga persamaan tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut adalah signifikan linier artinya setiap kenaikan 1 satuan Lingkungan Kerja (X_2) akan diikuti peningkatan kinerja guru sebesar 0,572.

Dari tabel *coefficient* diperoleh nilai uji t (t_{hitung}) sebesar 2,294 sedangkan nilai t_{tabel} 1,6596 atau bisa dikatakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan kinerja guru.

Hipotesis pertama yang akan diuji adalah : “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja guru (Y)”.

Hipotesis yang diujikan adalah :

$$\begin{aligned} H_0 & : \rho_{y12} \leq 0 \\ H_1 & : \rho_{y12} > 0 \end{aligned}$$

Di sini uji hipotesis 0 (H_0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru, melawan hipotesis (H_1) yang menyatakan terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru. Pengujian hipotesis tersebut dilakukan dengan menggunakan teknis analisis regresi.

Hipotesis Ketiga

Tabel 7 Analysis of Variance (ANOVA) Budaya Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru

Sumber variasi	Jumlah Kuadrat	Df	F_{hitung}	$F_{tabel} (0,05)$
Regresi	926.182	2	14.281	3,93
Residual	3372.435	104		
Total	4298.617	106		

- a. Predictor: (constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variabel: Kinerja guru

Tabel 7 menunjukkan F_{hitung} sebesar 14.281 membandingkan dengan F_{tabel} df1 untuk taraf signifikansi 5% yaitu 3,11. Maka $F_{hitung} (14.281) > F_{tabel} (3,93)$ artinya terdapat pengaruh positif

antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dengan kinerja guru. Dengan menggunakan program SPSS for windows versi 20, maka diperoleh tabel uji t sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji t Hitung Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Model	B	t_{hitung}	t_{tabel}
(Konstan)	17,831	2,134	1,6596
X1	,381	,573	
X2	,982	1,359	

- a. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Dari tabel 8 diperoleh nilai $a = 17,831$, $b_{x_1} = 0,381$, dan $b_{x_2} = 0,982$ sehingga persamaan regresinya menjadi $Y = 17,831 + 0,381X_1 + 0,982X_2$. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan skor kinerja guru masing-masing 0,381 dan 0,982 pada konstanta 17,831. Kemudian pada nilai uji t (t_{hitung}) sebesar 2,134 sedangkan nilai t tabel sebesar 1,6596 atau bisa

dikatakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru.

Kontribusi Antar Variabel

Untuk mengetahui berapa pengaruh yang disumbangkan oleh masing-masing variabel silahkan baca tabel berikut ini:

Tabel 9 Pengaruh Masing-masing Variabel Terhadap Variabel Y

Variabel	R	R Square	df	Sig.F. Change
Budaya Organisasi	0,449	0,202	1	0,000
Lingkungan Kerja	0,461	0,213	1	0,000
Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja	0,464	0,215	1	0,000

a. Predictors: (Constant), X1,X2,X1X2

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 9 diketahui koefisien korelasi Budaya Organisasi terhadap kinerja guru adalah 0,449, dapat pula diketahui Koefisien Determinasi (r^2) = 0,202 atau 20,2%. Hal ini berarti 20,2% variasi menguat atau melemahnya kinerja seorang guru ditentukan oleh Budaya Organisasi. Selanjutnya diketahui koefisien korelasi Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru adalah 0,461, dapat pula diketahui Koefisien Determinasi (r^2) = 0,213 atau 21,3%. Hal ini berarti 21,3% variasi menguat atau melemahnya kinerja seorang guru ditentukan oleh Lingkungan Kerja. Kemudian diketahui koefisien korelasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru adalah 0,464, dapat pula diketahui Koefisien Determinasi (r^2) = 0,215 atau 21,5%. Hal ini berarti 21,5% variasi menguat atau melemahnya kinerja seorang guru ditentukan oleh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian yang dipaparkan diatas menunjukkan bahwa

(1) Budaya Organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja guru (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (3) Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, selengkapannya akan dibahas sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian pertama menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai sebesar 0,202 (20,2%). Ini artinya 20,2% variasi menguat atau melemahnya kinerja seorang guru ditentukan oleh Budaya Organisasi. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 21,637 + 0,512X_1$ yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat Budaya Organisasi akan dapat

mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja guru.

Berdasarkan hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memberi pengaruh terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya semakin baik Budaya Organisasi maka semakin baik pula kinerja guru SMP Negeri se Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2011:259), bahwa Budaya Organisasi yang kuat akan membangun keterpaduan (kekompakan), loyalitas dan tanggung jawab (komitmen) pada organisasi sehingga akan memperkecil kecendrungan karyawan meninggalkan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil pengujian kedua menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,213 (21,3%). Ini artinya 21,3% variasi menguat atau melemahnya kinerja guru ditentukan oleh Lingkungan Kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y} = 18,748 + 0,572X_2$ yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat Lingkungan Kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja guru.

Berdasarkan hasil statistik tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberi pengaruh terhadap kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin baik pula kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan

Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Hal ini sejalan dengan pendapat Susanto (2005:17), bahwa lingkungan yang kondusif akan meningkatkan Gairah Belajar dan Prestasi Kerja Karyawan, hal ini juga pada Lingkungan Sekolah, jika Lingkungan Kerja Sekolah kondusif maka Kinerja Guru semakin meningkat.

Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian ketiga menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru yang ditunjukkan oleh R^2 (*R Square*) sebesar 0,215 (21,5%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 21,5%. Ini artinya 21,5% variasi menguat atau melemahnya kinerja guru ditentukan oleh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Pola pengaruh antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $Y = 17,831 + 0,381X_1 + 0,982X_2$ yang memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja akan dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja guru.

Dari hasil persamaan tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dari pada Lingkungan Kerja. Namun secara bersama-sama Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru artinya Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap

kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar.

Hal ini sesuai dengan penelitian Sigit Wibawanto tahun 2012 dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Majelis DIKDASMEN Muhammadiyah Kabupaten Kebumen*.

SIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian, pada bab ini akan dibicarakan simpulan, implikasi dan saran untuk lebih jelasnya akan dikemukakan satu persatu.

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Artinya bila Budaya Organisasi ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah Budaya Organisasi maka semakin rendahlah kinerja guru.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Artinya komitmen guru ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah Lingkungan Kerja maka semakin rendahlah kinerja guru.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri se-Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Artinya bila Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat, sebaliknya semakin rendah Budaya Organisasi dan

Lingkungan Kerja maka semakin rendahlah kinerja guru.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti dengan kinerja guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa artikel ini tidak akan selesai tanpa dukungan dari rekan-rekan Guru SDN 010 Dua Desa Pasir Limau Kapas Rokan Hilir atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Husein Umar. (2011). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moekijat, (2012). *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Munandar A. S. (2008). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Nitisemito AS, (2001). *Manajemen Persona-lia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pandji. (2006). *Psikologi Kerja*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.