

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pada SMP Telkom Bandung

Nurul Atikah Putri¹, Ary Ferdian²

Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2084>

Abstrak

Meningkatnya kinerja salah satunya dapat didukung oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi yang baik. Dan lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja sumber dayanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja guru dan budaya organisasi di SMP Telkom Bandung, serta apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru pada SMP Telkom Bandung. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan data skunder dan data primer. Metode sampling yang digunakan adalah nonprobability samping dengan sampling jenuh sebanyak 46 orang. Pada penelitian ini, menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis linear berganda, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji T dan uji F serta melakukan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil responden, variabel lingkungan kerja berada pada tingkat kategori "Sangat Tinggi" sementara untuk variabel budaya organisasi dan kinerja guru berada pada tingkat kategori "Tinggi". Penelitian ini menemukan bahwa besar pengaruh dari lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 30,6% dari hasil pengujian. Saran yang dapat diberikan mengacu pada hasil penelitian untuk SMP Telkom Bandung adalah SMP Telkom Bandung perlu lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja serta menjaga serta memperbaiki aset-aset fisik yang telah ada, diharapkan setiap guru memberikan dukungan yang memiliki gagasan yang diberikan dan memiliki keputusan untuk terus berkembang dan memiliki beranian dalam mengambil resiko, serta kedepannya dapat melakukan evaluasi guru sebelum pelaksanaan pembelajaran kepada siswa guna untuk meningkatkan pengetahuan serta kinerja yang maksimal dengan memperhatikan tujuan pembelajaran.

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

Abstract

Performance assessment at SMP Telkom Bandung through NKI or individual performance scores every year which is divided into four assessments, namely time targets, output targets, achievements and values based on targets with the total individual performance value of each teacher. Results the recapitulation on individual performance scores of SMP Telkom Bandung, show that the results of the NKI of each teacher at SMP Telkom Bandung have decreased. One of the ways to increase performance is to be supported by a good work environment and organizational culture. And the work environment and organizational culture can have an influence on the performance of its resources. The purpose of this study was to determine the teacher's work environment and organizational culture at SMP Telkom Bandung, as well as whether the work environment and organizational culture have a partial or simultaneous influence on teacher performance at SMP Telkom Bandung. The method used in this study uses quantitative methods. The data collection technique used in this research is to use secondary data and primary data. The sampling method used is non-probability side with saturated sampling as

many as 46 people. In this study, using descriptive analysis techniques and multiple linear analysis, with hypothesis testing using the T test and F test and perform the coefficient of determination. Results of the research and the results of respondents, the work environment variable is at the level of the "Very High" category while the organizational culture and teacher performance variables are at the "High" category. This study found that the influence of the work environment and organizational culture on teacher performance was 30.6% from the test results. Suggestions that can be given referring to the results of research for SMP Telkom Bandung are SMP Telkom Bandung need to pay more attention to the conditions of the work environment and maintain and improve existing physical assets, it is hoped that every teacher provides support who has the ideas given and has a decision to continue to develop and have the courage to take risks, and in the future can evaluate teachers before the implementation of learning to students in order to increase knowledge and maximum performance by paying attention to learning objectives.

Kata Kunci: *Work Environment, Organizational Culture, Teacher Performance*

Copyright (c) 2022 Nurul Atikah Putri

✉ Corresponding author :

Email Address : atikahputri2807@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen utama karena dianggap sebagai aset yang menggerakkan roda perusahaan. Untuk itu demi menjadikan perusahaan tetap unggul maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja kualitas yang unggul dan berkompoten serta baik dalam mengelolah semua aktivitas perusahaan. Mempunyai sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik juga. Salah satu dari perwujudan keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia yang menampilkan kinerja sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Akbar, 2018) kinerja merupakan usaha yang dikeluarkan secara maksimal untuk menggapai sebuah prestasi kerja yang memuaskan, artinya suatu pekerja yang diselesaikan dalam jangka pendek dan memberikan hasil yang memuaskan maka akan berdampak positif terhadap pribadi dan lingkungan tempat kerjanya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan atau instansi.

Kinerja yang baik dihasilkan dari sumber daya manusia dalam mendorong peningkatan kualitas dunia pendidikan salah satunya ialah guru. Menurut (Sari, 2018) menjelaskan bahwa profesional guru tidak dilihat secara langsung akan tetapi perlu melalui proses dalam memberikan pembelajaran. Merupakan salah satu sumber daya manusia yang berarti guru berperan dalam perencana, pelaku dan penentu pencapaian suatu tujuan pendidikan, dalam penunjang kegiatan diperlukan, memiliki budaya sekolah yang kondusif dan memiliki hubungan yang baik kepada kepala sekolah, tenaga administrasi, sesama guru dan siswa-siswi. SMP Telkom Bandung memiliki penilaian NKI atau nilai kinerja individu pada setiap tahun yang dibagi menjadi empat penilaian yaitu target waktu, target output, pencapaian dan nilai berdasarkan target dengan total nilai kinerja individu setiap guru. Untuk bisa mengetahui kinerja guru yang baik atau buruk, SMP Telkom Bandung memiliki sistem penilaian kinerja untuk mengukur para guru.

Tabel 1. NKI SMP Telkom Bandung 2018-2020

Kategori	Tahun		
	2018	2019	2020
P1	0%	0%	0%
P2	33%	67%	33%
P3	67%	33%	67%
P4	0%	0%	0%
Jumlah	100%	100%	100%

Sumber : Hasil Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel 1. NKI SMP Telkom Bandung tahun 2018-2020 menunjukkan bahwa hasil NKI setiap guru di SMP Telkom Bandung mengalami penurunan. Pada tahun 2019, perolehan rekapitulasi NKI guru pada kategori P2 didapatkan sebesar 67% akan tetapi pada tahun 2020 hasil perolehan mengalami penurunan menjadi 33%. Sementara itu juga kepala sekolah sendiri menghendaki bahwa pencapaian P2 yang maksimal ialah di atas 85%, akan tetapi target yang diharapkan belum tercapai.

Menurut teori yang dikemukakan oleh (Kasmir, 2016) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kepribadian, motivasi, kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Lingkungan kerja di sekolah sebuah tempat yang terdiri para guru, murid dalam menyampaikan dan memberikan ilmu yang bermanfaat. SMP Telkom Bandung memiliki akreditasi A yang mengutamakan karakter dan pembelajaran berbasis digital. Memiliki kawasan yang cukup luas dilengkapi dengan ketersediaan fasilitas-fasilitas yang memadai baik dalam akademik maupun non akademik. Menurut (Ferawati, 2017) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan pula akan meningkat, begitupun sebaliknya.

Selain lingkungan kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja ialah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor meningkatnya kinerja. Penerapan pembelajaran siswa SMP Telkom Bandung saat ini melakukan pembelajaran melalui PJJ atau Pembelajaran Jarak Jauh dimana 50% siswa yang berada di rumah dan 50% siswa berada di sekolah. Dengan adanya penerapan tersebut tentu akan berdampak pada kegiatan di sekolah yang tidak terlaksanakan sesuai yang ditetapkan. Tidak hanya itu wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sekolah, beliau menjelaskan bahwa SMP Telkom merupakan bagian dari Yayasan Pendidikan Telkom dan Yayasan menerapkan Implementasi AKHLAK pada semester tiga tahun 2021 disosialisasikan awal kepada sekolah dan baru di tahun 2022 diterapkan secara formal sekolah-sekolah milik Yayasan. Bahkan pada tahun 2022, Implementasi *Core value* AKHLAK ini menjadi salah satu *key performance indicators* (KPI) dalam Kontrak Manajemen SMP Telkom Bandung dengan beberapa aktifitas diantaranya *Leader Talk Value*, Aktivasi *Core value* AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif). Hal tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara dengan kepala sekolah SMP Telkom Bandung, ditemukan permasalahan yang mengakibatkan kinerja menurun dimana faktor lingkungan kerja dan budaya organisasi yang belum berjalan dengan baik dan perubahan penerapan di SMP Telkom Bandung. Untuk itu peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Telkom Bandung.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017:105) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebuah peralatan yang dibutuhkan dalam lingkungan perusahaan yang dimana dengan penyediaan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan atau tim akan memberikan pekerjaan yang baik. Dengan penyediaan fasilitas dan kebutuhan karyawan yang terpenuhi bagi karyawan dan sejumlah kelompok karyawan akan mewujudkan tujuan dan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2018:135). Sedangkan menurut (Kasmir, 2016:158), menjelaskan lingkungan kerja adalah sebuah tempat atau ruangan bagi karyawan dalam melakukan aktivitas seperti mengerjakan tugas yang diberikan setiap hari serta membangun hubungan dengan rekan kerja dalam membangun efektifan kerja yang baik. Menurut (Suwardi & Daryanto, 2018:121) mengemukakan bahwa kehidupan sosial, psikologi dan fisik termasuk dalam salah satu terpenting dan berpengaruh terhadap karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Adapun alat ukur yang digunakan sebagai dimensi lingkungan kerja pada penelitian ini adalah alat ukur yang digunakan pada teori menurut (Siagian, 2014:59).

Budaya Organisasi

Menurut (Fahmi, 2016:96) mengemukakan bahwa kebiasaan dalam jangka panjang yang dilakukan dan menerapkan di kehidupan kerja untuk menjadi dukungan dalam meningkatkan kualitas karyawan dan manajer perusahaan di dalam organisasi. Budaya organisasi dikatakan juga sebagai norma perilaku, nilai, asumsi sikap untuk mewujudkan penampilan, sikap, dan tindakan menjadi identitas serta organisasi (Sedarmayanti, 2018:124). Menurut (Harahap & Amanah, 2018:87), budaya organisasi merupakan bentuk sikap organisasi sebagai nilai-nilai dari anggota organisasi atau sub unit organisasi untuk mewujudkan bersama. Sedangkan menurut (Wardiah, 2016:40) menjelaskan bahwa cara berperilaku merupakan sebuah kumpulan terdiri dari kepercayaan, perilaku, nilai-nilai dan pola perilaku dalam sebuah budaya organisasi. Adapun alat ukur yang digunakan sebagai dimensi budaya organisasi pada penelitian ini adalah alat ukur yang digunakan pada teori menurut (Robbins & Judge, 2018)

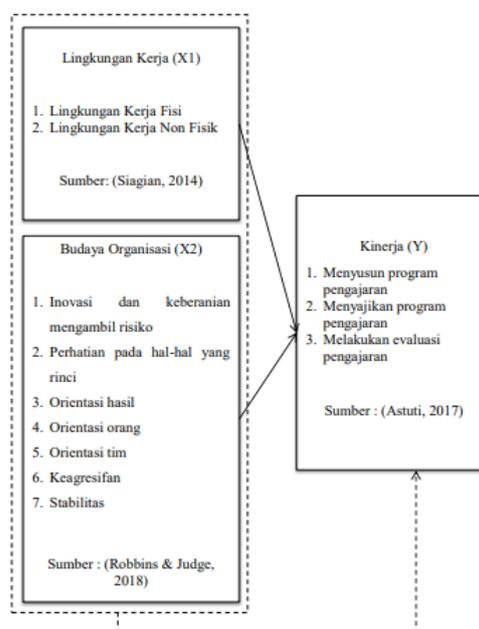
Kinerja Guru

Menurut Kinerja didefinisikan sebagai hasil pencapaian seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik merupakan hasil kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2017:67). Sedangkan menurut (Priansa, 2017:243) mengemukakan bahwa wujud pencapaian merupakan hasil kerja yang dicapai saat tugas dan pekerjaan diberikan dari perusahaan. Disebutkan juga bahwa kinerja adalah tersediannya individu atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya dan dapat menyelesaikan hasil yang diharapkan (Sinambela, 2016:146). Dan menurut (Sukrispiyanto, 2019:164), kinerja adalah salah satu gaya manajemen yang

mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja dengan melakukan proses komunikasi terbuka dan menciptakan visi perusahaan bersama serta pendekatan yang strategi dan terintegrasi sebagai pencapaian tujuan perusahaan. Adapun alat ukur yang digunakan sebagai dimensi kinerja guru pada penelitian ini adalah alat ukur yang digunakan pada teori menurut (Astuti, 2017).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan kinerja guru. Maka penulis menggunakan teori dari (Siagian, 2014:59), untuk variabel lingkungan kerja (X1), dan untuk variabel budaya organisasi (X2) menggunakan teori dari (Robbins & Judge, 2018). Sedangkan untuk variabel dependen yaitu kinerja guru (Y) menggunakan teori dari (Astuti, 2017). Maka dalam penelitian ini yang menjadi pokok bahasan yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi apakah berpengaruh terhadap kinerja guru, sehingga dengan jelas, kerangka pemikiran dalam gambar berikut:

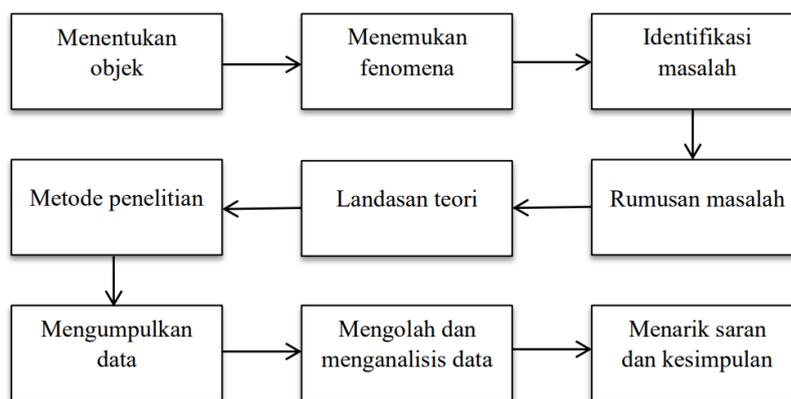


Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Data olahan peneliti, 2022

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel yang digunakan ialah sampel jenuh karena mempunyai sampel relatif kecil, maka objek studi penelitian di SMP Telkom Bandung menggunakan sampel berjumlah 46 guru. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f serta menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan sebagai berikut:



Gambar 2. Tahapan Penelitian

Sumber : Data olahan peneliti, 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja

No. Item Pernyataan	Persentase (%)	Kriteria Penilaian
1	86.96%	Sangat Baik
2	85.33%	Sangat Baik
3	85.33%	Sangat Baik
4	86.96%	Sangat Baik
5	77.72%	Baik
6	84.24%	Sangat Baik
7	84.24%	Sangat Baik
8	85.33%	Sangat Baik
9	85.33%	Sangat Baik
10	84.78%	Sangat Baik
11	87.50%	Sangat Baik
12	87.50%	Sangat Baik
13	85.87%	Sangat Baik
14	84.78%	Sangat Baik
Total Rata-rata	85,13%	Sangat Baik

Sumber : Data olahan peneliti, 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 diatas, diketahui bahwa jumlah hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja (X1) didapatkan persentase sebesar 85,13% dengan kriteria penilaian Sangat Baik. Dapat dilihat untuk skor tertinggi berdasarkan tanggapan responden terdapat pada item pernyataan nomor 11 dan nomor 12 sebesar 87,50% dengan kriteria penilaian Sangat Baik. Sedangkan untuk skor terendah berdasarkan tanggapan responden terdapat pada item pernyataan nomor 5 sebesar 77,72% dengan kriteria penilaian Baik.

b. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Tabel 3. Hasil Rekapitulasi Variabel Budaya Organisasi

No. Item Pernyataan	Persentase (%)	Kriteria Penilaian
1.	73,37%	Kuat
2.	76,08%	Kuat

3.	71,19%	Kuat
4.	72,82%	Kuat
5.	73,91%	Kuat
6.	74,45%	Kuat
7.	77,71%	Kuat
8	78,8%	Kuat
9	78,8%	Kuat
10	78,26%	Kuat
11	77,71%	Kuat
12	75%	Kuat
13	79,89%	Kuat
14	72,28%	Kuat
15	77,17%	Kuat
16	72,82%	Kuat
Total Rata-rata	75,64%	Kuat

Sumber : Data olahan peneliti, 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 3. diatas, diketahui bahwa jumlah hasil tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi (X2) didapatkan persentase sebesar 75,64% dengan kriteria penilaian Kuat. Dapat dilihat untuk skor tertinggi berdasarkan tanggapan responden terdapat pada item pernyataan nomor 13 sebesar 79,89% dengan kriteria penilaian Kuat. Sedangkan untuk skor terendah berdasarkan tanggapan responden terdapat pada item pernyataan nomor 3 sebesar 71,19% dengan kriteria penilaian Kuat.

c. Variabel Kinerja Guru (Y)

Tabel 4. Hasil Rekapitulasi Variabel Kinerja Guru

No. Item Pernyataan	Persentase (%)	Kriteria Penilaian
1	77,17%	Tinggi
2	80,97%	Tinggi
3	68,47%	Tinggi
4	77,71%	Tinggi
5	77,71%	Tinggi
6	76,63%	Tinggi
7	80,97%	Tinggi
8	77,71%	Tinggi
9	78,80%	Tinggi
10	75%	Tinggi
11	72,82%	Tinggi
12	76,08%	Tinggi
13	75,54%	Tinggi
Total Rata-rata	76,58	Tinggi

Sumber: Data olahan peneliti, 2022

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4. diatas, diketahui bahwa jumlah hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja guru (Y) didapatkan persentase sebesar 76,58% dengan kriteria penilaian Tinggi. Dapat dilihat untuk skor tertinggi berdasarkan tanggapan responden terdapat pada item pernyataan nomor 2 dan nomor 7 sebesar 80,97% dengan kriteria penilaian Tinggi. Sedangkan untuk skor terendah berdasarkan tanggapan responden terdapat pada item pernyataan nomor 3 sebesar 68,47% dengan kriteria penilaian Tinggi.

d. Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69557936
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.048
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2022

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test pada tabel 5 diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) didapat sebesar 0,200. Menurut (Sujarweni, 2020), jika signifikan >0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Maka dapat dilihat bahwa hasil uji kolmogorof-smirnov menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari pada alpha (0,200 > 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh data variabel berdistribusi secara normal.

e. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.599	3.356		-1.072	.290
	Lingkungan Kerja	.061	.047	.198	1.293	.203
	Budaya Organisasi	.044	.056	.121	.794	.432
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Data olahan penulis, 2022

Berdasarkan tabel 6 hasil pengujian uji heterokedasitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,203 dan nilai Sig. dari variabel budaya organisasi sebesar 0,432. Pada uji ini jika nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) > 0,05, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) < 0,05, maka terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,203 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak terjadi heterokedastisitas. Dan untuk nilai signifikansi variabel budaya organisasi sebesar 0,432 > 0,05 sehingga disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak terjadi heterokedastisitas, dan keseluruhan dari variabel independen pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

f. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.186	5.559		3.272	.002		
	Lingkungan Kerja	.247	.078	.418	3.172	.003	.930	1.075
	Budaya Organisasi	.189	.093	.269	2.042	.047	.930	1.075

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data olahan penulis, 2022

Berdasarkan tabel 7 hasil pengujian uji multikolinearitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai Tolerance sebesar 0,930 dan VIF sebesar 1,075. Menurut (Indrawati, 2015), menjelaskan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas didalam model regresi berganda dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 tidak terdapat collinearity dan nilai toleransi > 0,1 tidak terdapat collinearity. Jika dilihat pada table diatas hasil uji multikolinearitas disetiap variabel bebas memiliki nilai Tolerance $0,930 \geq 0,10$ dan VIF $1,075 \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa dalam variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas dan tidak ada korelasi diantara variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sehingga dapat memenuhi salah satu syarat dari uji asumsi klasik.

g. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.186	5.559		3.272	.002
	Lingkungan Kerja	.247	.078	.418	3.172	.003
	Budaya Organisasi	.189	.093	.269	2.042	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2022

Berdasarkan tabel 8 hasil perhitungan pada tabel diatas nilai konstanta yang didapatkan sebesar 18.186, dengan hasil nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,003 dan nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,047. Sehingga menghasilkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 18.186 + 0,003X_1 + 0,047 X_2 + e$$

Berdasarkan interpretasi hasil persamaan diatas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 18.186 yang menyatakan bahwa variabel independen (X_1) lingkungan kerja dan (X_2) budaya organisasi memiliki nilai 0 maka nilai variabel dependen (Y) atau kinerja akan bernilai sebesar 18.186.

2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,003 maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja yang merupakan variabel independen meningkat maka meningkat pula kinerja guru SMP Telkom Bandung sebesar 0,003.
 3. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,047 maka dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi yang merupakan variabel independen meningkat maka meningkat pula kinerja guru SMP Telkom Bandung sebesar 0,047.
- h. Uji T (Parsial)

Tabel 4.9 Uji T Lingkungan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.186	5.559		3.272	.002
	Lingkungan Kerja	.247	.078	.418	3.172	.003
	Budaya Organisasi	.189	.093	.269	2.042	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2022

Berdasarkan tabel hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) untuk variabel lingkungan kerja dapat diketahui perolehan untuk nilai t hitung = 3.172 > t tabel = 2,016 dan nilai signifikansi (sig) = 0,003 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya berdasarkan tabel 4.9 hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) untuk variabel budaya organisasi dapat diketahui perolehan untuk t hitung = 2,042 > t tabel = 2,016 dan nilai signifikansi (sig) = 0,047 < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

- i. Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.318	2	72.159	9.490	.000 ^b
	Residual	326.977	43	7.604		
	Total	471.295	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Hasil olahan peneliti, 2022

Berdasarkan tabel uji f diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 9.490 dan Sig. 0,000. Dengan pengambilan keputusan, jika f hitung < f tabel atau nilai signifikansi > 0,05 maka H₀ diterima dan H_a ditolak, dan jika f hitung > f tabel atau nilai signifikansi < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. F tabel diketahui sebesar 3,21 sedangkan f hitung diketahui berdasarkan tabel 4.8 sebesar 9.490. Sehingga didapatkan bahwa f hitung 9.490 > f tabel 3,21 dan untuk nilai sig. 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMP Telkom Bandung.

j. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.274	2.75755
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Sumber : Data olahan penulis, 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diatas didapatkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\%$ adalah $0,306 \times 100\% = 30,6\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada SMP Telkom Bandung variabel Lingkungan Kerja (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh sebesar 30,6% terhadap kinerja guru. Sedangkan sisa sebesar 69,4% merupakan kontribusi variabel lain selain dari lingkungan kerja dan budaya organisasi.

SIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Telkom Bandung. Hasil yang didapatkan dengan t hitung $3,172 > t$ tabel $2,01537$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ yang artinya H_01 ditolak dan H_{a1} diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Telkom Bandung. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Telkom Bandung. Hasil yang didapatkan dengan t hitung $2,039 < t$ tabel $2,01537$ dan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ yang artinya H_02 ditolak dan H_{a2} diterima maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Telkom Bandung. Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Telkom Bandung. Hasil yang didapatkan dengan nilai f hitung $0,490 > f$ tabel $3,21$. Dan pada tabel *coefficient* dapat dilihat nilai signifikansi sebesar $0,000$, dimana nilai signifikansi $< 0,05$ yang artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Telkom Bandung. Kemudian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja guru (Y) maka dilakukan uji koefisien determinasi. Berdasarkan pengujian koefisien yang telah dilakukan pada penelitian ini, hasil yang didapatkan pada R^2 sebesar $30,6\%$ yang berarti lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh sebesar $30,6\%$ terhadap kinerja guru di SMP Telkom Bandung, sedangkan untuk sisanya $69,4\%$ dapat di pengaruhi oleh variabel lain.

Referensi :

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS (Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Administrasi Bisnis)*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.31227/osf.io/v62c3>
- Astuti, A. D. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150. <https://doi.org/10.21831/amp.v5i2.13931>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (M. Djalil (ed.)). Alfabeta, cv.

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. ALFABETA.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Pertama)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian : Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan (Bandung)*. Pustaka Setia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Sari, P. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri 10 Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi. *Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.24014/ekl.v1i1.4681>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti (eds.); Pertama). PT Bumi Aksara.
- Sujarweni, W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.
- Sukrispiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Amirullah (ed.); Pertama). Indomedia Pustaka.
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH : Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Gava Media.
- Wardiah. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Pustaka Setia.