

ABSTRAK

SALSABILLA ANANDA TRISNAWATI. NIM 241.18.06766. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU. SMA JAYA SUTI ABADI TAMBUN SELATAN. Jurusan Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI BusinessSchool.

Pada era globalisasi, lingkungan organisasi semakin kompleks dan mengalami perubahan secara cepat, berkaitan dengan hal tersebut organisasi perlu mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia merupakan suatu unsur yang sangat menentukan kemajuan organisasi. Tercapainya kemajuan organisasi apabila kinerja karyawannya tinggi, yang dipengaruhi oleh pengaruh budaya/ciri khas dalam sebuah perusahaan dari lingkungan kerja yang nyaman dan kepuasan kerja yang tinggi pula. Adapun permasalahan yang dihadapi SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja dan kinerja guru.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi, lingkungan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah berupa survey dan observasi dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu nonprobability sampling, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Adapun sampel tersebut berjumlah 30 responden yang merupakan guru SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 36,6% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh budaya organisasi, lingkungan dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 60 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan hasil analisis yaitu $F_{hitung} (48,789) > F_{tabel} (2,870)$. Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (1,358)$ dan variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (3,760)$ dimana $t_{hitung} > t_{tabel} (2,028)$ maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Jaya Suti Abadi. Adapun variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan analisis $t_{hitung} (0,410)$. Variabel dominan yang mempengaruhi kinerja guru di SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan adalah kepuasan kerja.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan

ABSTRACT

SALSABILLA ANANDA TRISNAWATI. NIM 241.18.06766. INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON TEACHER PERFORMANCE. JAYA SUTI ABADI SMA TAMBUN SELATAN.

Management major. GICI Business School College of Economics.

Study Program. GICI Business School of Economics.

In the era of globalization, the organizational environment is increasingly complex and undergoing rapid changes, related to this, organizations need to prepare quality human resources. Human Resources is an element that will determine the progress of the organization. Organizational progress is achieved when employee performance is high, which is influenced by the influence of culture/characteristics in a company from a comfortable work environment and high job satisfaction as well. The problems faced by SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan are the low level of job satisfaction and teacher performance.

The purpose of this study was to determine and analyze how much influence organizational culture, environment and job satisfaction have on teacher performance at SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan. The type of research used is in the form of surveys and observations with research methods in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. The sampling technique used is nonprobability sampling, while the sampling method used is saturated sample. The sample consists of 30 respondents who are teachers of SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan.

The results of the regression test show that 36.6% of the performance factors can be explained by organizational culture, environment and job satisfaction while the remaining 60% is explained by other factors not examined in this study. While the results of the F test show that simultaneously the influence of organizational culture, work environment and job satisfaction together has a significant effect on teacher performance with the results of the analysis, namely $F_{count} (48.789) > F_{table} (2.870)$. The results of the t-test showed that the work environment variable showed the results of the t-count analysis (1.358) and the job satisfaction variable showed the results of the t-count analysis (3.760) where t-table (2.028) then partially these two variables had a significant effect on the teacher's performance at Jaya Suti Abadi High School. The work environment variable has no significant effect on the teacher's performance at SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan, t-count analysis (0.410). The dominant variable that affects teacher performance at SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan is job satisfaction.

Keywords: Organizational Culture, Environment and Job Satisfaction on Teacher Performance at SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa peneliti panjatkan karena berkat rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Shalawat serta salam juga peneliti haturkan untuk junjungan kita semua, Nabi Muhammad SAW dengan harapan kita semua mendapatkan syafaatnya di hari pembalasan nanti.

Peneliti dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Jaya Suti Abadi Kota Tambun Selatan ini disusun guna memenuhi persyaratan ujian memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI. Alasan pemilihan judul tersebut karena peneliti melihat fenomena lingkungan dan kepuasan kerja yang kurang optimal di SMA Jaya Suti Abadi di Tambun Selatan. Oleh sebab itu perlu adanya peneliti lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi lingkungan dan kepuasan kerja guru

Dalam proses penelitiannya, tentunya peneliti dibantu oleh banyak pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang kepada:

1. Bapak H. Nurdin Rifa'i, SE., MAP selaku Ketua Yayasan Nusa Jaya Depok yang telah berusaha untuk selalu mengembangkan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI ini dengan baik
2. Ibu Prof.Sri Gambir Melati Hatta, SH selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah mengelola kampus dengan baik
3. Ibu Altatit Dianawati S.Si, MM selaku ketua program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang berusaha terus untuk memajukan prodi ini hingga kini telah mendapatkan Akreditasi B.
4. Ibu Rubiah Fitriyanti SKM, MM selaku dosen pembimbing yang telah sabar serta teliti dalam membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga peneliti selesai menyusun skripsi dengan baik.
5. Ayahanda Sugeng Sutrisno dan Ibunda Nunik Aristiowati yang peneliti cintai dan sayangi yang telah memberikan banyak doa dan dukungan yang luar biasa serta motivasi kepada peneliti sehingga peneliti dapat bersemangat untuk menuntaskan perkuliahan ini.
6. Kepada Bapak Qosim Hasim Adnan,M.Pd.I selaku kepala sekolah serta Bapak/ibu guru SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan yang telah memberi izin

terhadap peneliti untuk melakukan penelitian di SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan.

7. Kepada Kakak tercinta Annisa Dwi Puspita, Amrih Bekti Utami, Bintang R Ananda, Ricky Aridiyawan, Racka Aridiyawan, Nalla Krishna dan Gustaf Fendyansah yang telah memberi dukungan serta motivasi terhadap peneliti.
 8. Adik tercinta Novita Trisnawati, Aleesia Trisnawati, Sallma Martiza, Reinada Hermawatie, Reivanda Hermawatie, Firzatullah Ramadhani, Friska Felicia yang telah memberi doa, motivasi terhadap peneliti
 9. Seluruh Keluarga Besar Alm. Tukiyo, Keluarga Besar Alm. Hj Suparman yang telah memberi doa serta dukungan terhadap peneliti
 10. Para sahabat terbaik Meika Tasya, Mufidah Adawiyah, Rinanda Rahmadilla, Putri Ade, Vina Yunita, Thansea Verena, Jakaria, Bagas Rizky, Fitriani, Anki Carus, Dimas Irdat, Putri Andriani yang telah memberi banyak dukungan, doa serta membantu peneliti.
 11. Bapak dan ibu dosen serta staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI yang telah memberi banyak ilmu dan pelayanan terbaik kepada peneliti sehingga peneliti berada di tahap terakhir perkuliahan
 12. Serta rekan mahasiswa/i yang tidak bisa peneliti sebutkan satu per satu yang telah memberikan dukungan dan dorongan selama proses pembuatan skripsi ini
- Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu peneliti selalu mengharapkan saran dan kritik dari para pembaca semuanya. Harapannya, di masa yang akan datang nanti sehingga peneliti mampu menulis dengan lebih baik lagi, akhir kata sekali lagi peneliti mengucapkan banyak terima kasih yang tidak terhingga dan semoga kita semua selalu di berikan kesuksesan serta kesehatan. Amiin

Depok, 18 Agustus 2022

Peneliti,

SALSABILLA ANANDA TRISNAWATI

NIM 241.18.06766

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR SIDANG	iii
PERNYATAAN	iv
ABSRTRAK	ix
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	ix
1.1 Latar Belakang masalah	2
1.2 Identifikasi Masalah	2
1.3 Pembatasan Masalah	3
1.4 Rumusan Masalah	3
1.5 Tujuan Penelitian	3
1.6 Manfaat Penelitian	4
1.7 Sistematika Penulisan	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Budaya Organisasi	5
2.1.2 Lingkungan Kerja	8
2.1.3 Kepuasan Kerja	11
2.1.4 Kinerja guru	12
2.2 Penelitian Terdahulu	15
2.3 Kerangka Konseptual	18
2.4 Hipotesis	19
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	20
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	20
3.2 Tabel Pelaksanaan Peneliatian	20
3.3 Jenis Penelitian	20
3.4. Populasi dan Sampel	21
3.4.1 Populasi	21
3.4.2 Sampel	21
3.5 Teknik Pengumpulan Data	21
3.6 Definisi Operasional Variabel	22
3.6.1 Budaya Organisasi (X1)	22
3.6.2 Lingkungan Kerja (X2)	23
3.6.3 Kepuasan Kerja (X3)	24
3.6.4 Kinerja Guru (Y)	25
3.7 Teknik Analisis Data	25
3.7.1 Skala Dan Angka Penafsiran	28
3.7.2 Persamaan Regresi	29
3.7.3 Uji Kualitas Data	30
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	31
BAB IV HASIL PENELTIAN DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Hasil Peneltian.....	

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	39
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.2. Karakteristik Responden.....	42
4.1.3. Tanggapan Responden.....	42
1. Budaya Organisasi.....	44
2. Lingkungan Kerja.....	45
3. Kepuasan Kerja.....	48
4. Kinerja Guru.....	50
4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data.....	52
1. Uji Validitas.....	52
2. Uji Reliabilitas.....	56
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	56
1. Uji Normalitas.....	57
2. Uji Multikolonieritas.....	59
3. Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.1.6. Hasil Uji Hipotesis.....	61
1. Persamaan Regresi Linier Berganda.....	61
2. Hasil Uji F (Simultan).....	63
3. Koefisien Determinansi.....	63
4. Pengaruh Dominan.....	65
4.1.7. Pembahasan.....	65

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan.....	68
5.2. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	18
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Dengan Pendekatan Histogram.....	57
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Dengan Pendekatan Grafik P-P Plot	58
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Absensi Guru SMA Jaya Suti Abadi	2
Tabel 1.2	Jurnal Terdahulu	21
Tabel 2.1	Jadwal Penelitian	20
	Devinisi Operasional	17
Tabel 3.1	Angka Penafsiran	29
Tabel 3.2	Karakteristik Responden	41
Tabel 3.3	Tanggapan Atas Variabel Budaya Organisasi	44
Tabel 4.1	Tanggapan Atas Variabel Lingkungan Kerja	46
Tabel 4.2	Tanggapan Atas Variabel Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.3	Tanggapan Atas Variabel Kinerja Guru	50
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi	52
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	53
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	53
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Guru	54
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.9	Hasil Uji Multikolonieritas	59
Tabel 4.10	Hasil Uji Regresi Berganda	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman di era globalisasi ini banyak menuntut kemajuan salah satunya didunia pendidikan. Sekolah merupakan salah satu hal penting dalam keberhasilan berbagai aktivitas didalamnya, segala kebijakan yang ditempuh telah dilakukan pemerintah dalam mengadakan perbaikan perundang-undangan. Salah satu permasalahan yang terjadi yaitu tingkat kompetisi yang cukup tinggi, membuat tiap sekolah harus dapat mempertahankan kualitas sekolah dan memberikan aspek sumber daya manusia. Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang mendorong perkembangan suatu organisasi karena mereka menganggap manusia sebagai aset untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan nilai dan norma yang ditetapkan dan dilaksanakan oleh anggota sebagai petunjuk identitas organisasi. Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kepuasan kerja terhadap guru dalam suatu instansi. Sekolah seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para guru tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi, padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja salah satunya yaitu pengaruh budaya organisasi yang harus diperhatikan demi meningkatkan produktivitas kinerja guru.

Pada dasarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja guru juga sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan dalam sekolah. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi suatu kinerja guru, guru akan bekerja dengan produktif bila memiliki lingkungan yang bersih dan suhu udara di ruangan yang cukup. Dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan berarti sekolah telah menunjukkan kepada guru bahwa mereka dihargai dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan lebih menyenangkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendukung juga dalam meningkatkan kinerja guru, jika guru merasa kurang puas dalam pencapaiannya, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja setiap gurunya. Maka dari itu, baik pihak sekolah ataupun instansi pemerintah haruslah ikut peran dalam mewujudkannya agar kinerja guru dapat meningkat.

Dalam hal ini, SMA Jaya Suti Abadi merupakan salah satu sekolah swasta yang berlokasi di Tambun Selatan tepatnya di jalan Raya Tambelang dan sudah terakreditasi “A“. Dalam prosesnya, terdapat permasalahan yang terjadi dalam menunjang suatu kinerja guru. Berikut

Tabel Absensi Guru 1.1

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Data Absensi			Total Absensi	Jumlah hari kerja
			Sakit	Izin	Alpha		
1	Januari	30	3	3	4	20	24
2	Febuari	30	2	4	3	21	23
3	Maret	30	2	2	3	23	26
4	April	30	5	2	2	21	24

Berdasarkan data absensi guru di tahun 2021, terdapat kurangnya kinerja guru yang terjadi di SMA Jaya Suti. Permasalahan yang terjadi yaitu adanya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang terjadi di SMA Jaya Suti Abadi. Hal itu menjadi hal yang penting guna memaksimalkan kinerja guru dalam mengajar. Jika kinerja guru meningkat maka sistem pengajaran terhadap murid akan semakin berkembang dan efisien.

Guna untuk mempengaruhi unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja guru di SMA Jaya Suti Abadi di Tambun Selatan dan sebagai upaya melakukan di masa yang akan datang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA JAYA SUTI ABADI TAMBUN SELATAN“**.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul dapat di dentifikasi oleh peneliti sebagai berikut:

1. SMA Jaya Suti Abadi mempunyai organisasi yang bagus dan tersusun tetapi tidak berjalan dengan baik
2. Perbedaan budaya antar guru di SMA Jaya Suti Abadi memicu kurangnya sosialisasi antar guru

3. Lingkungan yang kurang dan suhu udara yang kurang membuat proses belajar mengajar sangat terganggu.
4. Kurangnya fasilitas yang kurang memadai dapat memicu kurang puasnya para guru di SMA Jaya Suti Abadi.
5. Kurangnya bonus untuk guru yang sudah lama

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi yang terjadi di SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian, maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Dengan harapan pemecahan masalah lebih terarah. Oleh sebab itu peneliti membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan.

1.4. Rumusan Masalah

Melalui rumusan pernyataan di atas maka akan diajukan pertanyaan penelitian berikut ini:

1. Apakah secara simultan perbedaan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah secara parsial Lingkungan SMA Jaya Suti Abadi yang kurang nyaman akan sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar?
3. Apakah secara parsial apabila di adakan kebijakan Apresiasi akan meningkatkan kepuasan kerja guru di SMA Jaya Suti Abadi?
4. Apakah secara parsial kurangnya guru sangat berpengaruh dalam suatu organisasi budaya?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana berjalannya pengaruh budaya organisasi pada SMA Jaya Suti Abadi.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi aktivitas proses belajar mengajar.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial guru yang kurang puas dalam bekerja mempengaruhi aktivitas guru

4. Apakah secara parsial pengaruh budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja guru.

1.6. Manfaat penelitian

Penelitian ini memberi manfaat sebagai berikut:

1. Memberi manfaat khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai SMA Jaya Suti Abadi.
2. Menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai SMA Jaya Suti Abadi.
3. Dapat di gunakan sebagai referensi serta digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan.
4. Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan instansi dan produktivitas kerja sehingga pegawai bisa berkerja dengan baik.

1.7. Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi materi yang tertera pada laporan ini di kelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika peneliti itu sendiri.

BAB II TINJUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang di ambil dari kutipan buku dan jurnal yang berkaitan dengan penyusunan laporan

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian populasi dan sampel, teknik pengumpulan data definisi operasional variabel

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang gambaran obyek hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang bagian buku, jurnal, rujukan yang sah digunakan dalam penyusunan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya tidak hanya berlaku pada kebudayaan dan adat istiadat seperti yang dimiliki oleh negara Indonesia yang kaya dengan kebudayaannya. Pada kenyataannya, setiap organisasi juga memiliki budaya yang menjadi ciri khas organisasi mereka masing-masing. Sebelum memahami pengertian dari budaya organisasi, kita perlu memahami apa yang dimaksud dengan budaya dan organisasi. Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang dimiliki, diyakini, serta diterapkan oleh anggota komunitas yang sama.

Budaya terdiri dari serangkaian nilai, ide-ide, persepsi, preferensi, konsep moralitas, kode perilaku, yang nantinya akan menciptakan kekhasan di antara kelompok manusia tersebut. Sedangkan, organisasi adalah suatu platform dimana individu dari berbagai latar belakang bersatu dan bekerja sebagai unit kolektif untuk mencapai tujuan bersama dan target tertentu.

Organisasi adalah kesatuan sosial di koordinasikan secara sadar yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat di capai melalui tindakan individu secara terpisah (Hardjito,2018:3) secara umum budaya sangat berpengaruh terhadap cara berperilaku individu-individu dari pergaulan karena kerangka nilai dalam budaya dapat digunakan sebagai sumber untuk mencapai tujuan atau hasil pelaksanaan yang ditetapkan. Menurut Fahmi (2017:117) Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Pendapat lain dari (Sopiah 2018:128) Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi,dalam proses pengembangannya, budaya organisasi di pengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebijakan perusahaan,gaya perusahaan dan jati diri perusahaan (Atmosoeprpto 2021:18)

Menurut (Ganyang,2018) secara garis besar budaya organisasi memiliki beberapa unsur sebagai berikut :

- a. Nilai, nilai nilai ini menjadi kebiasaan yang ada di dalam organisasi dan telah berlangsung selama bertahun tahun menjadi nilai nilai yang tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman bagi anggota organisasi tersebut.
- b. Sikap, sikap yang sama di tunjukan pada setiap anggota organisasi dalam menghadapi kondisi di dalam organisasi-
- c. Perilaku, pembuatan yang di lakukan oleh seluruh anggota yang ada dalam menghadapi berbagai kondisi yang ada.
- d. Identitas, karakteristik tetap dan menyeluruh yang di miliki oleh berbagai kondisi.
- e. Pembeda, nilai-nilai sikap, perilaku dan identitas yang ada dalam organisasi pada menjadi pembeda dari organisasi lainnya.

2. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019:14) adapun karakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya:

- a. Inovatif memperhitungkan resiko
Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan
- b. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail.
Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya
- c. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai.
Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya
- d. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan.
Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya

e. Agresif dalam bekerja.

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan non-fisik. Dua jenis lingkungan kerja ini sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut pendapat Supardi (2021:37) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, mententramkan dan kesah betah dan lain sebagainya. Menurut Nitisemito dalam Faida (2019:108), “sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, hubungan sebagainya. Menurut Christensen dalam Supomo (2018:18) Lingkungan adalah pola semua kondisi-kondisi atau faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi atau menuntun ke arah kesempatan atau ancaman ancaman pada kehidupan dan pengembangan perusahaan.

2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Seseorang akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantanya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman, dan nyaman.

Menurut Faida (2019:108), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut adalah sebagai berikut :

a. Hubungan

Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan pimpinan terjalin dengan baik, maka dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di

b. Kelembaban

Udara yang panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

c. Bau

Pemakaian AC yang tepat dapat menghilangkan bau yang mengganggu disekitar.

d. Siklus udara

Udara normal mengndung 21% oksigen, 0,03% karbondioksida, dan 0,9% gas campuran. Siklus udara yang tidak baik apabila terdapat gejala sesak nafas pada tubuh orang normal. Maka siklus udara yang baik adalah ventilasi cukup dan tanaman.

e. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

f. Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab selain mempengaruhi kesehatan, dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Dan rasa

senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.

g. Keamanan

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga manusia (satpam) dan elektronik (cctv).

h. Getaranmekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi, dan lamanya getaran. Getaran yang tidak baik ditandai dengan adanya gejala konsentrasi menurun, kelelahan, dan gangguan mata, syaraf dan otot.

3. Indikator-indikator lingkungan kerja.

Setiap sekolah tentunya mempunyai indikator yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan sekolah.guru akan melaksanakan tugasnya dengan baik jika lingkungan kerja sangatlah baik dan kondusif menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut :

a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor,

danlain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan aktivitas tersebut. Keadaan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan kepuasan kerja selama di perusahaan. dan untuk melakukan kegiatan seperti proses dalam mengerjakan sesuatu sangatlah terganggu, oleh karena itu suatu perusahaan harus memberikan fasilitas dan lingkungan kerja yang kondusif dan baik

2.1.3. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu fungsi pokok yang harus di peroleh guru saat di perusahaan, meskipun secara demikian tetap relevan untuk mendapatkan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan. perusahaan harus menciptakan kepuasan kerja terhadap karyawan yang sudah lama bekerja dan memberikan tingkat semangat kerja terhadap seluruh karyawan. sehingga karyawan dapat melakukan aktivitas secara baik. dalam setiap pekerjaan tersebut melainkan seorang karyawan tersebut dapat merasakan kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2021:202) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. sikap dan prestasi kerja. kepuasan kerja harus di nikmati dalam pekerjaannya, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif (Satria 2021:27)

Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang di hasilkan oleh usaha sendiri (internal) dan dukungan dari luar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja yang dapat berpengaruh dalam sebuah perusahaan. Indikator Kepuasan Kerja

menurut Hasibuan (2017) mengemukakan indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan :

- a. Kedisiplinan
- b. Moral kerja
- c. Turnover

Berdasarkan pendapat diatas menurut Hasibuan (2017) secara rinci indikator dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kedisiplinan,

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

b. Moral kerja

Secara bahasa, moral kerja merupakan suasana batiniah yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi yang terwujud dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin yang dimaksud adalah perasaan senang atau tidak senang bergairah atau tidak bergairah, dan semangat dan tidak semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

c. Turnover

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja karyawan yang menurun mengakibatkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

Kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh secara positif terhadap kedisiplinan kerja yang baik sehingga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. sementara itu produktivitas yang baik akan berpengaruh sekali terhadap keberhasilan tujuan organisasi atau instansi yang bersangkutan.

3.1.4 Kinerja Guru

Menurut slameto dalam Y.B Mangunwijaya (2019:24) belajar merupakan suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Selain belajar, pembelajaran juga penting daam

proses belajar mengajar, menurut Azhra dalam Albert Evendi Pohan (2020:1) menjelaskan bahwa pembelajaran adalah segala sesuatu yang membawa informasi dan pengetahuan dalam interaksi yang berlangsung antara pendidik dan peserta didik. Guru memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, mengarahkan, membimbing, menilai, melatih dan melakukan evaluasi pada siswa sehingga dapat dikatakan sebagai pendidik yang profesional. Selain itu kewajiban seorang guru yang profesional yaitu merencanakan pembelajaran, menjalankan proses pembelajaran yang bermutu, dan menilai serta mengevaluasi hasil pembelajaran

Lalu ditegaskan kembali bahwa tugas pokok dari seorang guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih siswa (Priansa, 2018:78). Mengingat kembali pengertian kinerja pada pembahasan di paragraf sebelumnya yang menyatakan bahwa “kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya”, oleh karena itu hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru dapat dikatakan sebagai sebuah prestasi yang dilakukan oleh guru pada saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah tentu menjadi tanggung jawabnya beserta dengan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok guru yang meliputi kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, hingga pelaksanaan evaluasi pembelajaran. Hal tersebut sependapat dengan pemaparan dari Priansa (2018:394) yang memaparkan bahwa “kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam menyelesaikan pekerjaannya” Selanjutnya Saondi dalam Manullang (2017, hlm. 1) menyatakan bahwa “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”.

Melihat perbedaan perasaan yang sudah digambarkan, cenderung disimpulkan bahwa pelaksanaan pendidik adalah suatu prestasi atau pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang instruktur dalam menyelesaikan dan melakukan kewajibannya sebagai agen latihan pembelajaran. Eksekusi pendidik terdiri dari beberapa sudut pandang mengingat sudut pengambilan, penataan, pelaksanaan sistem pembelajaran, dan sudut pandang selama penilaian atau penilaian. Pengajar yang dapat melaksanakan ketiga sudut ini secara menguntungkan dapat dikatakan bahwa pendidik adalah pengajar yang cakap dan sangat tinggi derajat pelaksanaannya.

1. Indikator kinerja

menurut Kasmir (2018:208) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

b. Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

f. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

2. Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja adalah tolak ukur kesuksesan dalam melaksanakan profesinya untuk mengajar dan mendidik generasi muda. Faktor internal maupun eksternal dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan profesinya. Menurut Imron (2018:6) menyatakan bahwa kinerja guru banyak dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu faktor internal diantaranya persepsi, sikap, komitmen, motivasi, kepuasan dan emosi. Faktor eksternal diantaranya kepemimpinan, struktur, budaya, lingkungan, orang dan imbalan. Artinya bahwa naik turunnya kinerja mengajar guru disebabkan oleh kondisi internal dan eksternal. Menurut Widya (2019:19) faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu, rasa dedikasi dan kepribadian personal guru, pengembangan profesi, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan dan kesejahteraan.

Pendapat tentang kinerja yang di kemukakan sebelumnya memberi indikasi bahwa kinerja berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan

tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan. kinerja tidak hanya di pandang sebagai hasil, tetapi juga berkenaan dengan kemandirian, konsistensi dengan hasil organisasi. pemahaman terhadap isu-isu yang berhubungan tanggung jawabnya, komunikasi antar guru dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja memiliki dapat. Berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut sagita dkk (2018) pengaruh budaya organisasi kinerja karyawan nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai probabilitas 0,000-0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Nilai yang diperoleh dari analisis jalur variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki koefisien beta 0,542. Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (2) memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai probabilitas 0,000-0,05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara (2) terhadap kinerja Karyawan (Y). Nilai diperoleh dari analisis jalur variabel

Penelitian pertama dilakukan oleh Khuzaimah (2017) “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru”. JOM Fekon Vol 4 No. 1 (Februari) 2017. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kompetensi, dan lingkungan kerja secara parsial atau simultan

terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kantor pusat Bank Riau Kepri Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, dengan jumlah 276 karyawan dan 73 karyawan menggunakan rumus Slovin dan menggunakan alat uji validitas, reliabilitas dan hipotesis klasik untuk melakukan pengambilan sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Windows SPSS 21 untuk analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Dilihat dari hasil uji tuntas, uji regresi simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir, kemampuan, dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh penting terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,779 yang berarti pengembangan karir, kemampuan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh 77,9% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini

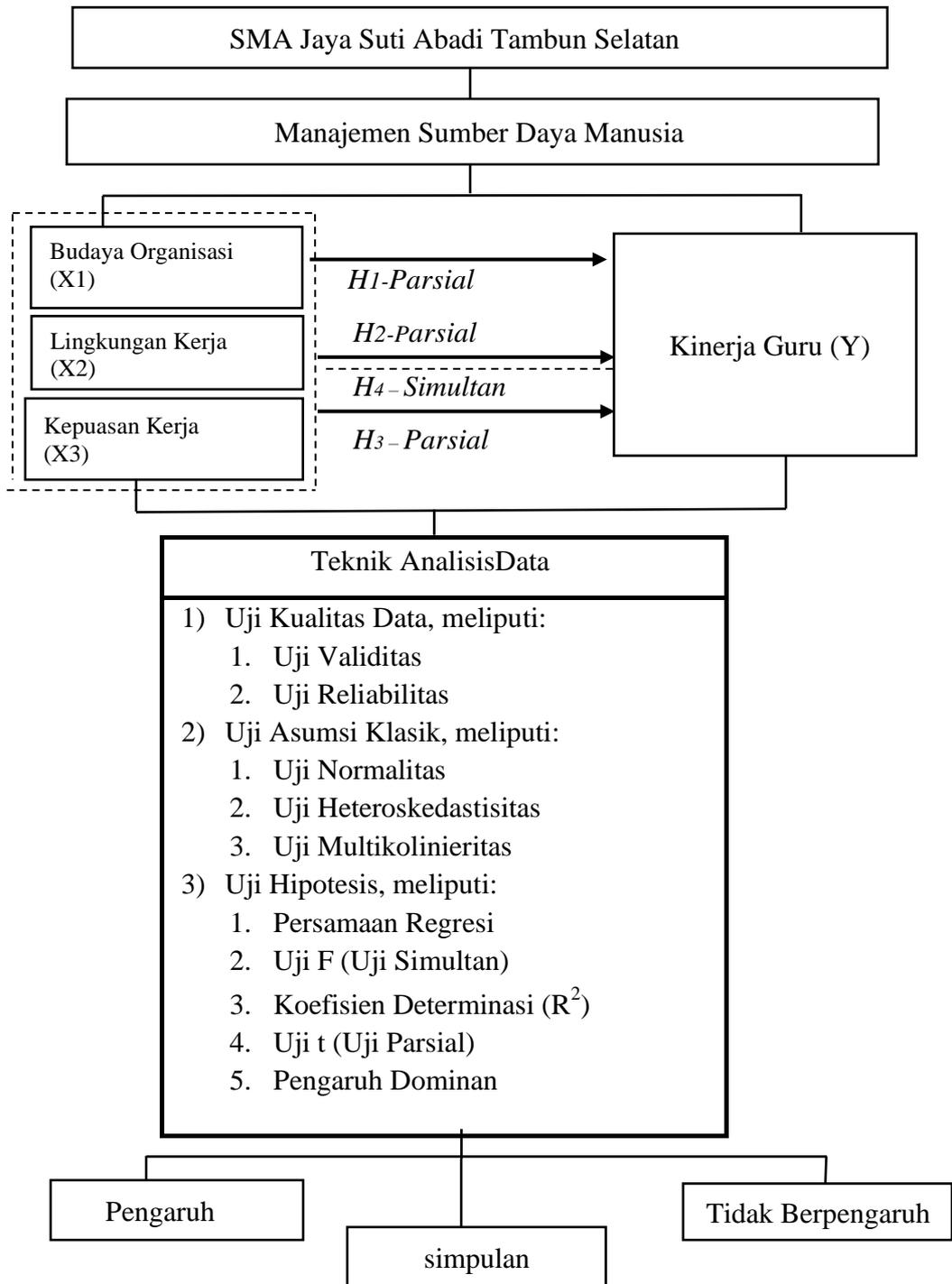
Penelitian ini dilakukan oleh Iskandar (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Sekolah, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 4 Padang”. Alat analisis yang digunakan regresi linear berganda, uji t dan uji f. Hasil menyatakan bahwa variabel lingkungan sekolah berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0.013 serta t hitung lebih kecil dari t

Tabel 1.2 Jurnal Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Sagita dkk (2018)	Pengaruh budaya organisasi Kinerja karyawan nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan	Budaya organisasi Kinerja karyawan Kepuasan kerja	Analisis linier berganda	1.Uji regresi 0,05 2.uji f, semua berpengaruh terhadap organisasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) memiliki koefisien beta sebesar 0,833 3. uji t, semua variabel berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan
Khuzaimah (2017)	Pengaruh pengembangan karir, kompetensi Lingkungan kerja terhadap kerja karyawan pada PT.Bank Keprikantor pusatkantor pekan baru	Lingkungan Kerja fisik Kepuasan Kerja Pengembangan karir	Analisis linier berganda	1.Uji regresi 0,779 2.Uji F, semua variabel x berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 3. uji t, semua variabel berpengaruh terhadap kepuasan kerja
Iskandar (2018)	Pengaruh lingkungan sekolah, disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMKN 4 Padang	Lingkungan kerja Disiplin kerja Kinerja karyawan	Analisis linier berganda	1.Uji regrensi 0,013 2.Uji F semua variabel X berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 3. Uji t semua variabel berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru

1.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjelaskan hubungan atau kaitan antara variabel yang akan diteliti (Notoatmodjo, 2018, p. 83). Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti hubungan terhadap nilai ankle brachial index di SMA Jaya Suti Abadi



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

2.3 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, Berarti secara simultan Budaya organisasi dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan

$H_0 : \beta_2 = 0$, Berarti secara simultan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Jaya Suti Abadi

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, Berarti secara parsial kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, Berarti secara parsial kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0$, Berarti secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan.

$H_1 : \beta_3 \neq 0$, Berarti secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_3 \neq 0$, Berarti secara parsial sistem kinerja guru signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Jaya Suti Abadi.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, Berarti secara parsial sistem pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMA Jaya Suti Abadi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan pada bulan Maret 2022, April 2022, Mei 2022 sesuai dengan jadwal penelitian tertera pada tabel di bawah ini

3.2 Tabel Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■																			
2	Pengajuan Izin Penelitian		■																		
3	Persiapan Instrumen Penelitian			■	■	■	■	■													
4	Pengumpulan Data								■	■	■										
5	Pengolahan Data									■	■	■									
6	Analisis dan Evaluasi													■	■	■					
7	Penulisan Laporan																	■	■	■	
8	Seminar Hasil Penelitian																				■

Sumber Penelitian (2022)

3.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2018) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang di dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) dan Menurut Prof. Dr. Sugiyono (2017) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah suatu himpunan unit yang biasanya berupa orang, objek transaksi atau kejadian yang menarik untuk diteliti (Kuncoro 2021:122) karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 30 guru pada SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2021 :73) sampel penelitian ini di ambil sebanyak 30 orang, dasar pengambilan sampel berdasar (Wallen 2021:231) yaitu apabila subyek kurang dari 100 lebih baik di ambil semua penelitiannya merupakan penelitian total populasinya.

Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar mewakili dan harus valid, yaitu bisa mengukur sesuatu yang seharusnya diukur. Teknik sampling jika semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel, hal ini di lakukan jika jumlah kurang dari 30

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (V.Wiratna Sujarweni, 2018).

Metode ini dilakukan dengan wawancara dan kuesioner.

1. Kuesioner Menurut V.Wiratna Sujarweni (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab dan menurut Prof. Dr. Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Observasi Teknik pengumpulan data lainnya yang digunakan adalah observasi. Hal ini dilakukan dengan cara mengamati berbagai obyek tanpa melakukan komunikasi secara langsung. Teknik ini penulis gunakan saat penulis hendak mengetahui tentang perilaku responden, proses kerja, gejala yang muncul atas perilaku responden dan lain sebagainya.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana cara mengukur variabel. Dengan demikian maka penulis akan mampu mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun atas dasar sebuah konsep dalam bentuk indikator dalam sebuah kuesioner. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable).

3.5.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (independent variable) atau yang biasa disebut dengan variabel X yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependent variable) atau yang sering disebut dengan variabel Y. Dalam penelitian ini digunakan variabel bebas ekuitas merek, diskon harga, dan wiraniaga, yang penulis definisikan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X1)

Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019: 193).

Indikator Budaya Organisasi dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison (2016: 131):

A. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

- a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
- b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
- c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.

B. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

- a. Anggota penuh inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.
- b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik dalam kepribadian
- c. Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

C. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

- a. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
- c. Setiap anggota selalu berusahakan untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

D. Orientasitim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

- a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
- b. permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

2. Lingkungan Kerja (X₂)

menurut Afandi (2018:70) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

3. Kepuasan Kerja (X3)

Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan pendapat diatas menurut Hasibuan (2017) secara rinci indikator dapat diuraikan sebagai berikut

- a. Kedisiplinan, kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
- b. Moral kerja secara bahasa, moral kerja merupakan suasana batiniah yang mempengaruhi perilaku individu dan perilaku organisasi yang terwujud dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Suasana batin yang dimaksud adalah perasaan senang atau tidak senang bergairah atau tidak bergairah, dan semangat dan tidak semangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

- c. Turnover pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari suatu organisasi. Kepuasan kerja karyawan yang menurun mengakibatkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

3.5.2 Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang keberadaannya menjadi suatu akibat dikarenakan adanya variabel bebas. Disebut variabel terikat karena kondisi atau variasinya terikat dan dipengaruhi oleh variasi variabel lain. Menurut Sugiyono (2018:39) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah keputusan pembelian konsumen yang diberi simbol Y.

Sandi dalam Manullang (2017, hlm. 1) menyatakan bahwa “kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan”

Indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) indikator kinerja guru adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

- b. Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

- c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

- d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

f. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

Tabel 3.2 Devinisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran
Budaya Organisasi (X1)	Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu Fahmi (2017:117)	1 Inovatif memperhitungkan resiko 2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail. 3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. 4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. 5. Agresif dalam bekerja.	SKALA LIKERT
Lingkungan Kerja (X2)	lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, mententramkan dan kesah betah dan lain sebagainya menurut pendapat Supardi (2021:37)	1. Pencehayaan. 2. Warna 3. Udara 4. Suara	SKALA LIKERT
Kepuasan Kerja (X3)	istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Sutrisno (2017)	1. Kedisiplinan 2. Moral Kerja 3. Turnover	SKALA LIKERT
Kinerja Guru (Y)	kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Saondi dalam Manullang (2017, hlm. 1)	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu 4. Pengawasan 5. Hubungan antar karyawan	SKALA LIKERT

Sumber: Peneliti (2022)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data bertujuan untuk menjawab rumusan masalah maupun menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Data-data yang sudah dikumpulkan akan diolah sehingga bisa diambil kesimpulan sesuai dengan jenis uji yang akan digunakan nantinya, pada akhir kesimpulan itulah nantinya akan diketahui bagaimana pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen yang peneliti gunakan dalam penelitian ini.

3.6.1 Skala dan Angka Penafsiran

Penilaian dengan skala likert yaitu setiap jawaban instrumen dibuat menjadi lima gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata sebagai berikut :

- a. Sangat setuju (skor 5)
- b. Setuju (Skor 4)
- c. Netral (Skor 3)
- d. Tidak setuju (Skor 2)
- e. Sangat tidak setuju (Skor 1)

Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Selanjutnya indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban atas pertanyaan atau pernyataan itulah akan diolah sampai menghasilkan kesimpulan.

Guna menghasilkan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif untuk mengolah data mentah yang akan dikelompok-kelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan tersebut.

Adapun penentuan interval angka penafsiran dilakukan dengan cara mengarangkan skor tertinggi dengan skor terendah dibagi dengan jumlah skor sehingga diperoleh internal penafsiran seperti terlihat pada tabel 3.3 di bawah ini.

$$\begin{aligned} \text{Interval angka penafsiran} &= (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})/n \\ &= (5-1)/5 \\ &= 0,08 \end{aligned}$$

Tabel 3.3 Angka Penafsiran

Interval Penafsiran	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Adapun rumus penafsiran yang digunakan adalah :

$$m = \frac{\sum f(x)}{n}$$

Keterangan :

m = Angka penafsiran

f = Frekuensi Jawaban

x = Skala Nilai

n = Jumlah Seluruh Jawaban

3.6.2 Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi ganda adalah suatu analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih (X_1), (X_2), (X_3)...(X_n) dengan satu variabel terikat (Sujarweni dalam Megawati, 2020:61). Guna menguji pengaruh beberapa variabel bebas dengan variabel terikat dapat digunakan model matematika sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y	= Variabel terikat
a	= Intersep (titik potong dengan sumbu Y)
$b_1...b_3$	= Koefisien Regresi (Konstanta) X_1 , X_2 , X_3
X_1	= Gaya Kepemimpinan Transformasional
X_2	= Motivasi
X_3	= Kepuasan Kerja
e	= Standar error

Namun demikian dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Metode yang digunakan adalah metode *enter*, *stepwise*, *backward*, serta *forward* (Situmorang dalam Megawati, 2020:62). Khusus penelitian ini penelitian akan menggunakan metode *enter*.

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda lebih lanjut perlu dilakukan analisis data. Dalam hal ini penulis akan menggunakan teknik analisis data yang sudah

tersedia selama ini. Pertama, dilakukan uji kualitas data berupa uji validitas dengan reliabilitas. Kedua, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Ketiga, dilakukan uji hipotesis berupa uji F (Uji simultan), koefisien determinasi dan uji T (Uji Parsial).

3.6.2 Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas atas data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel atau tidak. Sebab kebenaran data yang diperoleh akan sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

1. Uji Validitas

Untuk menguji kualitas data yang pertama kali dilakukan adalah dengan menguji validitas. Berkaitan dengan uji validitas ini Kinner dan Taylor dalam Sugiarto (2017:208) menyatakan bahwa :

“Pada hakikatnya, validitas berkaitan erat dengan apakah kita mengukur apa yang seharusnya diukur atau tidak. Validitas menyatakan keakuratan atau ketepatan. Artinya, data yang valid adalah data yang akurat atau data yang tepat. Sementara itu, dalam penelitian uji validitas menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas dalam penelitian merepresentasikan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Semakin tinggi ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian maka semakin tinggi pula validitas datanya.”

Guna menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur serta secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan total skor yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus *Pearson Product Moment*, yaitu :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

Keterangan :

- r_{hitung} = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat
- $\sum X_1$ = Jumlah skor item
- $\sum Y_1$ = Jumlah skor total (sebuah item)
- N = Jumlah responden

Namun demikian dalam penelitian ini uji validitas tidak dilakukan secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Guna melihat valid tidaknya butir pernyataan kuesioner maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel *Item-Total Statistic* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS tersebut. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$ (Situmorang dalam Megawati, 2020:63).

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua butir pernyataan kuesioner dinyatakan valid, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji kualitas data kedua yaitu uji reliabilitas. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi butir pernyataan. Butir pernyataan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan yang diajukan selalu konsisten.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya konsistensi kuesioner dalam penggunaannya. Butir pernyataan kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika butir pernyataan tersebut konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Dalam uji

reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih, dengan menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t} \right)$$

Keterangan :

- r_{11} = Nilai reliabilitas
- $\sum S_i^2$ = Jumlah variabel skor setiap item
- S_t = Varian total
- k = Banyaknya butir pernyataan

Namun demikian dalam penelitian ini uji reliabel tidak dilakuka secara manual dengan menggunakan rumus di atas melainkan dengan menggunakan *Program for Social Science* (SPSS). Guna melihat reliabel atau tidaknya butir pernyataan kuesioner maka dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* yang tertera pada tabel *Reliability Statistics* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Jika nilai *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini handal (reliabel) sehingga dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya (Situmorang dalam Megawati, 2020:65).

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji yang wajib dilakukan untuk melakukan analisis regresi linier berganda khususnya yang *berbasis Ordinary Least Square* (OLS). Uji asumsi klasik yang biasa digunakan dalam sebuah penelitian diantaranya meliputi : (1) uji normalitas, (2) uji multikoinieritas, (3) uji heteroskedastisitas, (4) uji autokorelasi dan (5) uji

linieritas. Namun demikian dalam penelitian ini hanya akan digunakan 3 uji asumsi klasik saja yaitu : uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada sebuah persamaan regresi yang dihasilkan. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau bahkan normal. Dalam penelitian ini akan digunakan program *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik maupun pendekatan Kolmogorv-Smirnov Test. Dalam penelitian ini akan digunakan pendekatan histogram. Data variabel bebas dan variabel terikat dikatakan berdistribusi normal jika gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri (Situmorang dalam Megawati, 2020:65)

2. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik multikolinieritas ini digunakan dalam analisis regresi linier berganda yang menggunakan dua variabel bebas dua atau lebih ($X_1, X_2, X_3, \dots X_n$) dimana akan diukur tingkat keeratan (asosiasi) pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikolinieritas dengan cara melihat nilai tolerance dan VIF yang terdapat pada tabel *Coefficient* hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Dikatakan terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $< 0,1$ atau VIF > 5 (Situmorang dalam Megawati, 2020:65).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk mengetahui terdapatnya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain atau gambaran hubungan antara nilai yang diprediksi dengan studentized delete residual nilai tersebut. Prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varian yang sama diantara anggota grup tersebut. Jika varian sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan ada homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas) dan

ini yang seharusnya terjadi. Sedangkan jika varian tidak sama maka dikatakan terjadi heteroskedastisitas (Situmorang dalam Megawati, 2020:65).

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* maupun dengan uji statistik misalnya uji glejser ataupun uji park. Namun demikian dalam penelitian ini akan digunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat pola gambar *scatterplot* yang dihasilkan SPSS tersebut. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik yang ada menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol sumbu X (Situmorang dalam Megawati, 2020:66)

3.6.4 Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pada dasarnya adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis yang meliputi uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2), dan uji T (uji parsial).

3. Uji Serempak/*Simultant* (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Guna mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau tidak dapat digunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F_{hitung} = Nilai F yang dihitung

R^2 = Nilai koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Sumber : Sujarweni dalam Megawati (2020:67)

Naamun demikian dalam penelitian ini semua uji tidak dilakukan secara manual melainkan dengan menggunakan SPSS. Caranya dengan melihat nilai yang tertera dalam kolom F pada tabel Anova hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut. Guna menguji kebenaran hipotesis pertama digunakan uji F yaitu untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan, dengan rumus hipotesis, sebagai berikut :

$H_0 : \beta_i = 0$; artinya variabel bebas tidak berpegaruh terhadap variabel terikat
 $H_a : \beta_i \neq 0$; artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat

Pengujian hipotesis dengan uji F, variasinya dapat diperoleh dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf $\alpha - 0,05$ dengan ketentuan :

a. $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Artinya variasi model regresi berhasil menerangkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur presentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap naik turunnya variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) yang berarti bahwa bila $R^2 = 0$ berarti menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dan bila R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS.

5. Uji Parsial (Uji T)

Uji T bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikat secara individu (parsial). Adapun rumus yang digunakan, sebagai berikut :

$$T_{hitung} = \frac{b}{se}$$

Keterangan :

T_{hitung} = Nilai T

b = Koefisien regresi

se = Standar error koefisien regresi X

Sumber : Arikunto dalam Megawati (2020:68)

Adapun bentuk pengujiannya adalah :

a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

b. $H_a : \text{minimal satu } \beta_i \neq 0 \text{ dimana } i = 1,2,3$

Artinya variabel bebas yang diteliti, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

Uji T dilakukan dengan cara membandingkan T hitung dengan Ttabel pada taraf nyata 5% (α 0,05) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
Artinya variabel budaya organisasi , motivasi dan kepuasan kerja secara individual (parsial) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Artinya variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja secara individual (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Sekilas tentang berdirinya Yayasan Pendidikan Jaya Suti Abadi. Diawali dengan niat untuk turut serta berperan aktif dalam mempersiapkan kader-kader / generasi bangsa dalam menguasai pengetahuan dan keterampilan serta teknologi yang modern sehingga mampu menghadapi tantangan dimasa depan, maka didirikanlah Yayasan yang bergerak dalam bidang Pendidikan tingkat SD-SMP-SMA yang tentunya yayasan ini juga dapat menyelenggarakan Pendidikan untuk tingkat yang lebih tinggi sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang ada.

Yayasan Pendidikan Jaya Suti Abadi adalah yayasan yang mempunyai tujuan yang luhur dimana nama yayasan tersebut didasarkan atas penghormatan dan penghargaan untuk orang tua yang merupakan orang tua pendiri Yayasan ini. Nama "Jaya" berasal dari nama Bapak Jaya bin Tulus, menikah dengan Ibu "Suti" binti Piin yang berasal dari Kp.Pulo Desa Sumber Jaya Kecamatan Tambun Selatan, maka Yayasan ini diberi nama JAYA SUTI ABADI. Mereka mempunyai putra-putri yang berjumlah 9 orang anak, diantara putra-putrinya. (Bpk.Jaya & Ibu Suti), putra ke-7 yaitu Bapak Djembar adalah sebagai salah seorang Badan Pendiri dan sekaligus sebagai Ketua Yayasan Pendidikan Jaya Suti Abadi.

Yayasan Pendidikan Jaya Suti Abadi adalah yayasan yang menyelenggarakan Pendidikan umum, dalam upaya menerapkan Iptek, Imtaq, maka ciri khas penyelenggaraan pendidikan diberikan mata pelajaran yang merupakan bimbingan mental, yaitu Baca Tulis Al-Qur'an, Bahasa Arab, Komputer, Bahasa Inggris Conversation, Kegiatan Ekskul Seni & Olah Raga.

Untuk memberikan arahan dan demi terwujudnya cita-cita pengabdian pendidikan maka penyelenggaraan pendidikan dengan manajemen yang baik, peningkatan prestasi baik akademis maupun non akademis selalu diupayakan semaksimal mungkin. Demikian sekilas tentang berdirinya Yayasan Jaya Suti Abadi.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan dan penghasilan per bulan. Sehubungan dengan judul penelitian, dalam memperoleh data dari responden disusun daftar pernyataan secara tertulis dimana daftar pernyataan tersebut selanjutnya disebarakan kepada responden. Dari penyebaran kuesioner diperoleh beberapa gambaran mengenai karakteristik responden. Berikut ini akan dijelaskan secara singkat gambaran responden yaitu mengenai jenis kelamin responden dan umur responden.

A. Usia Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

NO	Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase
1	17-25 Tahun	1	3,3 %
2	26-35 Tahun	7	23,3%
3	36-45 Tahun	18	60%
4	46-55 Tahun	4	13,4%
5	56-65 Tahun	0	0%
Total		30	100%

(Sumber Peneliti (2022))

Kelompok umur didasarkan pada kategori umur menurut Departemen Kesehatan RI tahun 2009, yang mana umur 17-25 tahun dikatakan sebagai remaja akhir, 26-35 tahun adalah masa dewasa awal, 36-45 tahun adalah masa dewasa akhir, 46-55 tahun adalah masa lanjut usia (lansia) awal dan 56-65 tahun adalah masa lansia akhir. Keadaan umur responden dikelompokkan menjadi lima kelompok dengan masing-masing jumlah frekuensi dan persentase memperoleh data yang berbeda. Kelompok 17-25 tahun atau remaja akhir memperoleh frekuensi sebesar 1 orang atau sebesar 3,3%. Kelompok 26-35 tahun atau dewasa awal sebanyak 7 orang atau sebesar 23,3%. Kelompok umur 36-45 tahun atau dewasa akhir sebanyak 18 orang atau sebesar 60%, dan kelompok umur 46-55 tahun atau masa lansia awal sebanyak 4 orang atau sebesar 13,4%, dari total 30 (100%) responden.

B. Jenis kelamin Responden

Tabel 4.2 Responden berdasarkan Jenis kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-laki	4	13,4%
2	Perempuan	26	86,6%
Jumlah		30	100%

Sumber Peneliti (2022)

Proporsi terbesar dari responden adalah berjenis kelamin adalah Perempuan sebanyak 26 orang atau 86,6% dan laki-laki hanya sebanyak 4 orang atau 13,4% dari total 30 (100%). Berdasarkan tabel di atas pada penelitian ini responden didominasi oleh perempuan, hal ini dikarenakan memang pada umumnya Di SMA Jaya Suti Abadi ini banyak digeluti oleh guru perempuan, akan tetapi juga tidak menutup kemungkinan untuk digeluti oleh laki-laki.

C. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

NO	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
1	SD/Sederajat	0	0%
2	SMP/Sederajat	2	6,7%
3	SMA/SLTA	9	30%
4	Diploma/Sarjana	17	56,6%
5	Magister (S2)	2	6,7%
Jumlah		30	100%

Sumber Peneliti (2022)

Data di atas menunjukkan pendidikan terakhir responden paling banyak didominasi oleh SMA/ sederajat sebanyak 9 orang atau 30%, kemudian S1/ sederajat sebanyak 17 orang atau 56,6%. Sementara SMP/ sederajat dan S2/ sederajat memperoleh frekuensi yang sama yaitu masing-masing sebanyak 2 orang atau 6,7% dari total 30 orang (100%) responden.

D. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Adapun data mengenai jenis pendapatan Guru SMA Jaya Suti Abadi yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan

Pendapatan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
< 1.500.000	12	40%
1.500.000 – 3.000.000	18	60%
Jumlah	30	100 %

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pendapatan Guru di SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan paling terbanyak yaitu berpendapatan Rp. 1.500.000– 3.000.000 dengan jumlah 18 atau 60 % responden. Dan yang paling sedikit berpendapatan di bawah Rp1.500.000 dengan jumlah 12 atau 40 %. Hal ini menunjukkan penghasilan Guru di SMA Jaya Suti Tambun Selatan Abadi masih jauh dari upah minimum regional.

4.1.3 Tanggapan Responden

Variasi tanggapan responden ini ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi yang terlebih dahulu menentukan nilai interval dengan formulasi untuk setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk masing-masing variabel, maka disini ditetapkan jumlah kelas sebanyak 5 (lima) buah variabel Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja(X2) Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Guru (Y). Tujuannya agar data yang di dapatkan tersebut mampu mewakili persepsi yang ada pada diri masing-masing responden.

Berdasarkan hasil peneliiian yang melibatkan 30 responden guru SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan di bawah ini di sajikan Variabel bebas yang di teliti sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil penelitian di bawah ini peneliti sajikan responden mengenai item pernyataan variabel Budaya Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Nilai F(x)	Tafsiran=f(x)
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Saya berani mengambil resiko atas pekerjaan yang saya lakukan	0	0%	1	3,3%	3	10%	19	%	8	27%	127	4,23
2	Saya selalu berpikir mengenai bagaimana suatu hasil kerja dapat ditingkatkan	0	0%	0	0%	0	0%	13	43%	17	57%	137	4,57
3	Saya menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari atasan dalam pengambilan keputusan	0	0%	0	0%	8	%	18	46%	8	27%	120	4,00
4	Saya selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan	0	0%	0	0%	6	20%	14	47%	9	30%	135	4,50
5	Saya mendapatkan perhatian dari antar guru tentang masalah pribadi ataupun pekerjaan	0	0%	0	0%	8	27%	13	43%	8	27%	120	4,00
6	Kerjasama antar guru terjalin dengan baik	0	0%	1	3,3%	4	13%	16	53%	13	43%	131	4,37
7	Saya melakukan persaingan yang sehat antar karyawan dalam melakukan pekerjaan	0	0%	1	3,3%	9	30%	14	46%	10	33%	143	4,77
8	Pihak pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar guru	0	0%	1	3,3%	2	6%	14	46%	13	43%	129	4,30
	Rata Rata	0	0%	1	2%	5	16%	15	50%	11	36%	130	4,34

Sumber : Penelitian (2022)

Tabel 4.3. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel budaya organisasi mulai dari pernyataan pertama sampai dengan pernyataan terakhir. Pada pernyataan pertama, sebanyak 66% responden menjawab setuju dan 10% menjawab netral dengan angka penafsiran sebesar 4,23 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa guru berani mengambil resiko atas pekerjaannya.

Pada pernyataan kedua, sebanyak 43% responden menjawab setuju dan 57% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,57 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa guru di SMA Jaya Suti Abadi selalu berpikir bagaimana suatu pekerjaan dapat di tingkatkan.

Pada pernyataan ketiga, sebanyak 46% responden menjawab setuju dan 26% menjawab netral dengan angka penafsiran 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa guru di SMA Jaya Suti Abadi menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari atasan dalam pengambilan keputusan.

Pada pernyataan keempat, sebanyak 60% responden menjawab setuju dan 30% menjawab netral dengan angka penafsiran 4,50 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa para guru selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan.

Pada pernyataan kelima, sebanyak 46% responden menjawab setuju dan 26% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,00 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa guru mendapatkan perhatian dari antar guru tentang masalah pribadi ataupun pekerjaan.

Pada pernyataan keenam, sebanyak 53% responden menjawab setuju dan 13% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,37 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa kerja sama antar guru di SMA Jaya Suti Abadi terjalin baik.

Pada pernyataan ketujuh, sebanyak 46% responden menjawab setuju dan 33% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,77 (setuju). Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa sekolah memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi.

Pada pernyataan Terakhir , sebanyak 46% responden menjawab setuju dan 43% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,30 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika dikatakan Pihak pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar guru

Secara total untuk variabel budaya organisasi mendapat nilai rata-rata sebanyak 50% responden menjawab setuju dan 36% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,34 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja guru SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penelitian di bawah ini peneliti sajikan responden mengenai item pernyataan variabel Lingkungan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Nilai F(x)	Tafsir n=f(x)
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Pencahayaan di tempat kerja cukup	0	0%	0	0%	5	16,7%	21	70%	4	13%	104	3,47
2	Menurut saya pencahayaan sangat penting untuk saya memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0%	0	0%	0	0%	16	53%	14	47%	134	4,47
3	Warna cat di SMA Jaya Suti Abadi membuat saya lebih bersemangat dalam mengerjakan proses belajar mengajar	0	0%	2	6%	8	26%	18	60%	5	17%	101	3,37
4	Warna cat di dalam kelas sangat lah berpengaruh dalam proses KBM	0	0%	1	3%	5	16,7%	16	53%	6	20%	98	3,27
5	Sirkulasi udara pada SMA Jaya Suti Abadi memungkinkan saya untuk bekerja dengan optimal	2	60%	0	0%	3	10%	20	67%	7	23%	115	3,83
6	Temperatur atau suhu di ruangan kelas sangat lah cukup	0	0%	0	0%	5	16,7%	21	70%	4	13,3%	104	3,47
7	Saya terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat saya bekerja	1	30%	3	10%	3	10%	16	53%	7	23%	106	3,53
8	Suara guru lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saat saya sedang bekerja.	3	10%	2	6%	5	16,7%	20	67%	6	20%	117	3,90
	Rata-Rata	3	23%	1	33%	4	4%	18	60%	7	23%	109%	3,66

Tabel 4.6. di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel lingkungan kerja mulai indikator pertama sampai dengan terakhir. Pada pernyataan pertama sebanyak 70% responden dan 13% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,47 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa Pencahayaan di tempat kerja cukup.

Pada pernyataan ke dua, sebanyak 53% responden menjawab setuju dan 47% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,47 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika di katakan bahwa sebagian besar responden Menurut guru di SMA Jaya Suti Abadi pencahayaan sangat penting untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan

Pada pernyataan ketiga, sebanyak 60% menjawab setuju dan 17% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,37 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Warna cat di SMA Jaya Suti Abadi membuat guru lebih bersemangat dalam mengerjakan proses belajar mengajar

Pada pernyataan keempat, sebanyak 53% responden menjawab setuju dan 20% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,27 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan Warna cat di dalam kelas sangat lah berpengaruh dalam proses KBM

Pada pernyataan kelima, sebanyak 67% responden menjawab setuju 23% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,83 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika di katakan bahwa Sirkulasi udara pada SMA Jaya Suti Abadi memungkinkan guru untuk bekerja dengan optimal.

Pada pernyataan keenam, sebanyak 70% responden menjawab setuju dan 13,3% sangat setuju dengan angka penafsiran 3,47 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan jika Temperatur atau suhu di ruangan kelas sangat lah cukup.

Pada pernyataan ketujuh, sebanyak 53% responden menjawab setuju dan 23% sangat setuju dengan angka penafsiran 3,53 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa guru terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar SMA Jaya Suti Abadi

Pada pernyataan kedelapan, sebanyak 67% responden menjawab setuju dan 20% sangat setuju dengan angka penafsiran 3,90 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa Suara guru lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saat antar guru saat proses belajar mengajar berlangsung

Secara total untuk variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai rata-rata sebanyak 60% responden menjawab setuju dan 23% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,66 (setuju).hal ini menunjukan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja guru SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan.

3. Kepuasan kerja (X3)

Berdasarkan hasil penelitian di bawah ini peneliti sajikan responden mengenai item pernyataan variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Nilai F(x)	Tafsir n=f(x)
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Saya hadir di kelas sesuai jadwal yang telah ditentukan	0	0%	0	0%	2	6,7%	16	53%	11	36,7%	119	4,23
2	Saya membuat suasana kelas menjadi menyenangkan	0	0%	0	0%	3	10%	20	67%	7	23%	134	4,13
3	Bila ada masalah dalam pekerjaan,saya mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja	0	0%	0	6%	2	6,7%	20	67%	11	36,7%	125	4,70
4	Saya merasa senang dengan jabatan anda saat ini,karena sesuai dengan yang anda harapkan.	0	0%	0	3,3%	4	13,3%	16	53%	10	33,3%	113	4,20
5	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan di tempat saya bekerja kurang memadai	0	0%	8	10%	4	13,3%	5	17%	3	10%	124	3,10
6	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	0	0%	11	3%	10	33,3%	4	13%	3	10%	85	2,83
	Rata-Rata	0%	0%	3,33	11%	6	19,4%	21	45 %	7	25%	116	3,87

Sumber:Peneltian 2022

Tabel 4.7 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kepuasan kerja mulai indikator pertama sampai dengan terakhir. Pada pernyataan pertama sebanyak 53% responden dan 36,7% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,23 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa guru hadir di kelas sesuai jadwal yang telah ditentukan

Pada pernyataan ke dua, sebanyak 67% responden menjawab setuju dan 23% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,13 (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika di katakan bahwa sebagian besar responden, guru bisa membuat suasana kelas menjadi menyenangkan

Pada pernyataan ketiga, sebanyak 67% menjawab setuju dan 36,7% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,70 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa Bila ada masalah dalam pekerjaan, saya mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja.

Pada pernyataan keempat, sebanyak 53% responden menjawab setuju dan 33.3% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa merasa senang dengan jabatan anda saat ini, karena sesuai dengan yang anda harapkan.

Pada pernyataan kelima, sebanyak 17% responden menjawab setuju 10% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,83 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika di katakan bahwa berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan di tempat saya bekerja kurang memadai

Pernyataan keenam, sebanyak 13% responden menjawab setuju dan 10% sangat setuju dengan angka penafsiran 2,83 (Ragu-Ragu). mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.

Secara total untuk variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai rata-rata sebanyak 45% responden menjawab setuju dan 10% responden menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,87 (setuju). hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru SMA Jaya Suti Abadi Tambun.

4. Kinerja Guru (X3)

Berdasarkan hasil penelitian di bawah ini peneliti sajikan responden mengenai item pernyataan variabel Kinerja Guru sebagai berikut :

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Nilai F(x)	Tafsir n=f(x)
		FK	%	FK	%	FK	%	FK	%	FK	%		
1	Saya menyampaikan materi dengan jelas	0	0%	0	0%	4	13,3%	16	53%	10	33,3%	126	4,20
2	Saya memiliki keahlian/skill yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0%	0	0%	2	7%	17	57%	11	36,7%	129	4,30
3	saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan permintaan atasan	0	0%	0	0%	6	20%	15	50%	9	30%	123	4,10
4	Saya melakukan pekerjaan tambahan apabila memiliki jam kerja kosong	0	0%	4	13%	7	23%	14	47%	5	17%	218	4,27
5	Peraturan jam masuk & jam pulang kerja efektif bagi guru	0	0%	0	0%	1	3,3%	18	60%	11	36,7%	135	4,50
6	Atasan saya percaya bahwa informasi yang terkait dengan target anggaran harus dilengkapi dengan jenis informasi lainnya untuk menilai kinerja saya	0	0%	0	0%	4	13,3%	15	50%	12	40%	127	4,23
7	Target anggaran digunakan dengan lebih fleksibel dalam menilai kinerja saya	0	0%	2	0%	2	7%	12	40%	11	36,7%	182	4,07

8	Pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada guru	0	0%	0	0%	3	13%	14	47%	14	47%	212	4,76
9	Pimpinan saya telah melakukan pengawasan secara langsung kepada para guru	0	0%	0	0%	6	20%	13	43%	12	40%	197	4,56
10	Apabila ada terdapat masalah dalam bekerja, saya secara bersama-sama menyelesaikan dengan rekan kerja	0	0%	1	0%	3	13%	18	60%	8	26%	126	4,03
11	Adanya suasana keakraban diantara karyawan.	0	0%	0	0%	6	13%	18	60%	6	30%	140	4,67
	Rata-Rata	0	0%	1	4%	4	12%	15	49%	9	31%	151	4,25

Sumber : Peneliti (2022)

Tabel 4.8 di atas menunjukkan tanggapan responden atas variabel kinerja guru mulai indikator pertama sampai dengan terakhir. Pada pernyataan pertama sebanyak 53% responden dan 33,3% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika dikatakan bahwa guru menyampaikan materi dengan jelas

Pada pernyataan ke dua, sebanyak 57% responden menjawab setuju dan 36,7% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4, (sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju jika di katakan bahwa sebagian besar responden, guru bisa membuat suasana kelas menjadi menyenangkan.

Pada pernyataan ketiga, sebanyak 67% menjawab setuju dan 36,7% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,70 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa guru menyelesaikan tugas sesuai dengan permintaan atasan.

Pada pernyataan keempat, sebanyak 53% responden menjawab setuju dan 33.3% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 4,20 (setuju). Hal ini menunjukkan

bahwa merasa senang dengan jabatan anda saat ini, karena sesuai dengan yang anda harapkan. Pada pernyataan kelima, sebanyak 17% responden menjawab setuju 10% menjawab sangat setuju dengan angka penafsiran 3,83 (setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju jika di katakan bahwa berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan di tempat saya bekerja kurang memadai

Pada pernyataan keenam, sebanyak 50% responden menjawab setuju dan 40% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,23 atasan di SMA Jaya Suti Abadi percaya bahwa informasi yang terkait dengan target anggaran harus dilengkapi dengan jenis informasi lainnya untuk menilai kinerja guru

Pada pernyataan ketujuh, sebanyak 40% responden menjawab setuju dan 36,7% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,07(setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa guru Target anggaran digunakan dengan lebih fleksibel dalam menilai kinerja saya

Pada pernyataan kedelapan, sebanyak 47% responden menjawab setuju dan 47% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,76(setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa Pimpinan di SMA Jaya Suti Abadi memberikan bimbingan kepada guru.

Pada pernyataan kesembilan, sebanyak 43% responden menjawab setuju dan 40% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,76(setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa Pimpinan di SMA Jaya Suti Abadi telah melakukan pengawasan secara langsung kepada para guru

Pada pernyataan kesepuluh, sebanyak 60% responden menjawab setuju dan 26% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,07(setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa Apabila ada terdapat masalah dalam bekerja, para guru di SMA Jaya Suti Abadi secara bersama-sama menyelesaikan dengan rekan kerja

Pada pernyataan kesebelas, sebanyak 60% responden menjawab setuju dan 30% sangat setuju dengan angka penafsiran 4,67(setuju). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa Adanya suasana keakraban diantara karyawan.

i. Hasil Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai item pernyataan atau indikator yang digunakan tersebut valid atau tidak serta reliabel atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliabel. Di bawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidaknya sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom Corrected Item-Correlation. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$ untuk melihat tingkat validitas semua item pernyataan kuesioner yang peneliti susun, dapat di lihat pada tabel tabel di bawah ini

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Inovatif dan memperhitungkan resiko 1	0,526	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Inovatif dan memperhitungkan resiko 2	0,405	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Memberikan Perhatian 1	0,509	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Memberikan Perhatian 2	0,792	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Orientasi Hasil 1	0,595	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Orientasi Hasil 2	0,492	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Keagresifan 1	0,581	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Keagresifan 2	0,484	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua

item pernyataan tentang variabel budaya organisasi tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Pencahayaan 1	0,600	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Pencahayaan 2	0,687	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Warna 1	0,79	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Warna 2	0,621	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Sirkulasi Udara 1	0,509	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Sirkulasi Udara 2	0,661	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Suara 1	0,590	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Suara 2	0,649	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel Lingkungan Kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kedisiplinan 1	0,592	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Kedisiplinan 2	0,501	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Moral Kerja 1	0,716	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Moral Kerja 2	0,656	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Turnover 1	0,745	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Turnover 2	0,671	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel Kepuasan Kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

NO	PERNYATAAN	r_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Kualitas 1	0,72	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Kualitas 2	0,809	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Kuantitas 1	0,678	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Kuantitas 2	0,468	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Ketepatan waktu 1	0,432	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Ketepatan waktu 2	0,519	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Penekanan Biaya 1	0,584	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Penekanan Biaya 2	0,472	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Pengawasan 1	0,647	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Pengawasan 2	0,734	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
11	Hubungan antar guru 1	0,711	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
12	Hubungan antar guru 2	0,78	VALID	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang disajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tentang variabel Kinerja Guru tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

j. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan bila alat ukur tersebut digunakan berkali-kali untuk mengukur gejala yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang atas pernyataan yang disampaikan konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan handal (reliabel) jika memiliki koefisien keandalan atau *Cronbach's Alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Dibawah ini peneliti sajikan daftar *Cronbach Alpha* untuk semua variabel penelitian yang ada baik variabel bebas maupun variabel terikat atas dasar perhitungan dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.13 Hasil Uji F Realiabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach a	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Budaya Organisasi	0,750	Reliabel	Karena Cronbach a > 0,6
2	Lingkungan Kerja	0,867	Reliabel	Karena Cronbach a > 0,6
3	Kepuasan Kerja	0,853	Reliabel	Karena Cronbach a > 0,6
4	Kinerja Guru	0,887	Reliabel	Karena Cronbach a > 0,6

Sember : Penelitian 2022 (Data diolah)

Pada tabel 4.13 tersebut menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* yang tertera dalam tabel *Reability Statistic* (terlampir) hasil perhitungannya dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal (reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

5.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

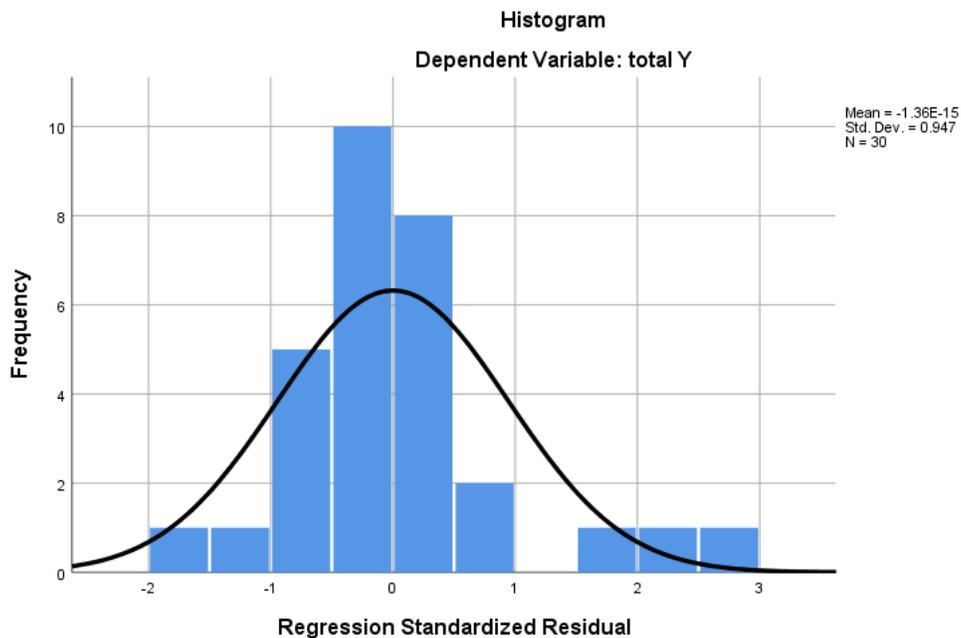
Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji

ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi (1) uji normalitas, (2) uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi norma atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji F dan uji t mengasumsikan bahwa nilai residual harus mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji ini dapat dilakukan dengan pendekatan histogram, pendekatan grafik dan pendekatan *Kolmogorv-Smirnov*. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan histogram dan juga menggunakan grafik *normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual*, hasilnya seperti terlihat pada gambar 4.1. di bawah ini.

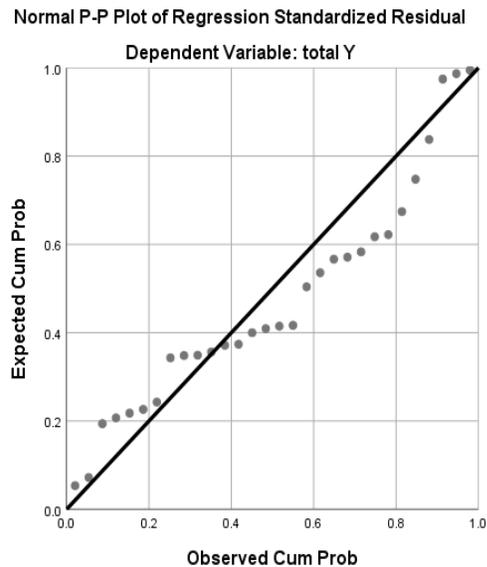
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)



Sumber Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Pada gambar histogram di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kiri ataupun ke kanan sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-Plots)



Sumber Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Pada grafik P-P Plot pada gambar 4.2 di atas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh gambar lingkaran-lingkaran kecil yang berada pada gambar mengikuti garis diagonal (tidak berada jauh) sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dikatakan tidak terjadi multikolonieritas jika nilai *tolerance* $> 0,1$ atau *VIF* < 5 . Dibawah ini disampaikan hasil uji multikolonieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) nya.

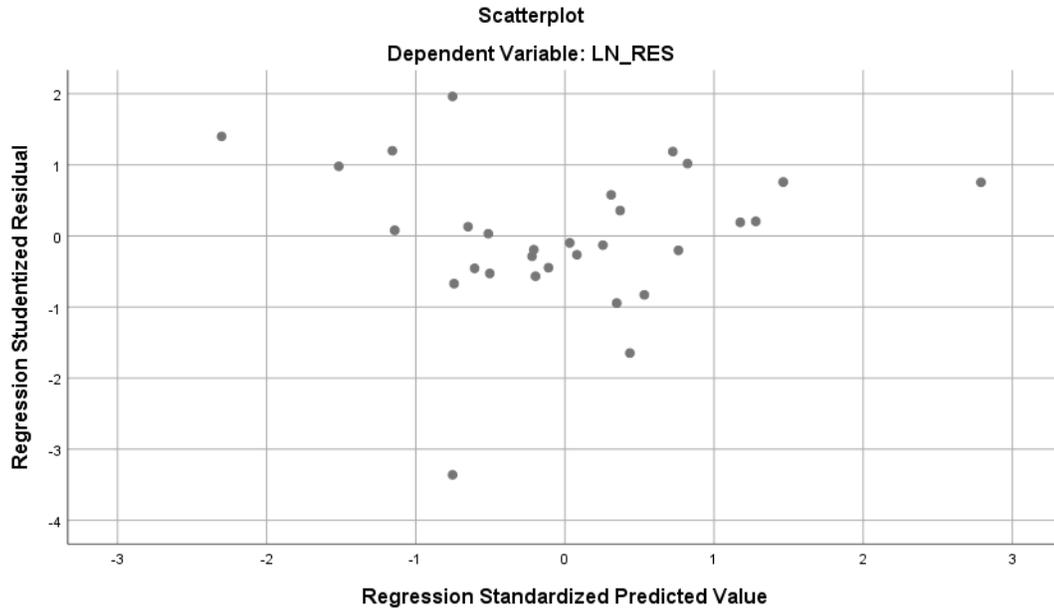
Tabel 4.11. Hasil Uji Multikolonieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Budaya Organisasi	0,359	> 0,1	2,788	< 5
Lingkungan Kerja	0,356	> 0,1	2,809	< 5
Kepuasan Kerja	0,634	> 0,1	1,567	< 5

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada yaitu di atas 0,1 serta nilai VIF semua variabel independennya dibawah 5 yang berarti bahwa tidak terjadi multikolonieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik. Di bawah ni peneliti sampaikan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik.



5.1.1 Hasil Uji Hipotesis

Setelah semua data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Hasil Perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan *statiscal product and service solution* didapatkan tabel *Coefficients* seperti terlihat pada Tabel 4.12 di bawah ini. Dari tabel tersebut dapat di ambil beberapa kesimpulan, Salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	48.789	7.928		6.154	.000		
	total X1	.477	.467	.323	1.020	.317	.359	2.788
	total X2	-.580	.483	-.383	-1.202	.240	.356	2.809
	Total X3	-.095	.436	-.052	-.218	.829	.634	1.576

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Melihat tabel Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut :

$$Y = 48.789 + 0,477X_1 + 0,580X_2 + 0,095X_3 + e$$

Yang berarti bahwa :

- Konstanta sebesar 48.789 yang berarti jika variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dianggap nol, maka variabel kinerja guru hanya sebesar 48.789
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai sebesar 0,477, yang berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu poin, sementara variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja diasumsikan tetap maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,477
- Koefisien regresi kepuasan kerja kenaikan sebesar 0,580 yang berarti variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 Poin sementara variabel kepuasan kerja dan kinerja guru (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,580
- Koefisien regresi variabel kinerja guru (Y) diperoleh nilai sebesar 0,095 yang berarti jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan satu poin, sementara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi diasumsikan tetap, maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,095.

- e (nilai error) menunjukkan penyimpangan koefisien regresi variabel X. Semakin kecil penyimpangan dalam koefisien regresi, itu berarti semakin berarti kontribusi variabel budaya organisasi (X1), lingkungan (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y).

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau dikenal dengan uji simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel Anova di bawah ini.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.368	3	149.456	19.715	.000 ^b
	Residual	197.099	26	7.581		
	Total	645.467	29			

a. Dependent Variable: total Y

b. Predictors: (Constant), Total X3, total X1, total X2

Tabel 4.13. di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 19.715 Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi f adalah 2,90 . Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 19.715 > F_{tabel} = 2,90$ ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan, maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel *Model Summary* hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program for Sosial Science* (SPSS), seperti pada tabel di bawah ini :

Model Summary^b

c	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.695	.659	2.753

a. Predictors: (Constant), Total X3, total X1, total X2

c

Tabel 4.14. di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,659 atau 65,9%. Yang berarti bahwa variabel independen berupa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan di SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan sebesar 65,9% sedangkan sisanya sebesar 34,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Pengaruh Dominan

Guna mengetahui variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependennya adalah dengan cara melihat besarnya nilai *Standardized Coefficient Beta* seperti terlihat dalam tabel 4.12. di atas. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel independen yang mempunyai nilai *Standardized Coefficient Beta* paling besar adalah variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 0,659 yang berarti bahwa variabel motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Jaya Suti Abadi

5.1.2 Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Dari analisis data yang diperoleh, baik dari pihak leader (*now*) budaya organisasi di SMA Jaya Suti Abadi mengarah pada budaya *clan*. Hal ini berarti telah ada kesesuaian antara keinginan kepala sekolah dengan guru karena berada dalam orientasi budaya organisasi yang sama yaitu tempat kerja yang bersahabat dimana orang-orang saling berbagi seperti sebuah keluarga besar. Kepala Yayasan bertindak sebagai mentor, dan memiliki figur sebagai contoh. Anggotanya terikat oleh tradisi, dan komitmen yang tinggi,

serta menitikberatkan pada manfaat jangka panjang dari pengembangan sumberdaya manusia dan mengutamakan pentingnya keutuhan dan moral. Oleh karenanya diharapkan dapat memperkuat budaya organisasi yang telah terbentuk di SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan karena akan menjadi sarana yang kuat untuk mengontrol dan meningkatkan perilaku yang konsisten dari anggota organisasi, serta dapat mempermudah pelaksanaan program-program kerja yang telah disepakati bersama. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) dengan nilai sebesar 0,447 maka budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Jaya Suti Abadi, yaitu 0,659%. Melalui uji t juga dapat dilihat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan karena memiliki $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $19.715 > 2,87$ dan memiliki nilai signifikan $0,477 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif, sehingga hipotesis kedua berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja guru SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja guru yang pada akhirnya memungkinkan sekolah memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pengaruh tak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja ($0.095 \times 48.789 = 4,63495$). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui lingkungan kerja, sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hubungan yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Hal ini berbanding terbalik dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Pendapat tersebut juga dikemukakan oleh tokoh yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sebab keadaan lingkungan kerja yang baik dan mendukung maka akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula. Memang masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerja. Padahal dalam hal pekerjaan lingkungan kerja sangatlah berpengaruh pada kerja karyawan terutama berpengaruh pada hasil kerja yang dilakukan karyawan, jika lingkungan kerjanya tidak dapat mendukung.

Dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru dengan melakukan uji parsial. Pada penelitian di SMA Jaya Suti Abadi menunjukkan tidak adanya pengaruh atau berpengaruh negatif tidak signifikan secara statistik antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil kerja yang dicapai.

Hasil penelitian pada SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan dengan menggunakan uji F sesuai dengan batas signifikan $< \alpha (0,05)$ dengan taraf signifikan sebesar $(0,095 < 0,05)$ berarti menerima. Telah diketahui $F_{hitung} > F_{tabel} 48,789 > 2,90$ yang berarti menerima H_a . Artinya pada SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dari prespektif hasil kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Ini berarti bahwa semakin baik Kepuasan Kerja maka Kinerja guru semakin meningkat. Sebaliknya jika Kepuasan Kerja kurang baik maka Kinerja Karyawan menurun. Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru. , kepuasan terhadap kesesuaian gaji yang diterima dengan dua tingkat pengukuran yaitu tingkat kepuasan hadap kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan yang dilakukan dan tingkat kepuasan terhadap kesesuaian bonus dan tunjangan yang diterima sebesar 60%. terhadap bonus dan tunjangan yang diterima dimana mayoritas guru menjawab bahwa mereka puas dengan bonus dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan persentase sebesar sehingga dapat dilihat bahwa kepuasan kerja sangat baik terlihat dari kesesuaian akan bonus dan tunjangan yang diterima dalam kategori

tinggi Dimensi pekerjaan itu sendiri memiliki dua indikator yaitu, keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki, dan kepuasan terhadap penempatan kerja karyawan.

Dengan memiliki tiga tingkat pengukuran yaitu tingkat keahlian dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan tingkat kepuasan terhadap penempatan kerja karyawan. Secara umum tanggapan karyawan terhadap dimensi pekerjaan itu sendiri adalah sedang. Terutama pada indikator tingkat kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan persentase 45%. Sehingga dapat terlihat bahwa kepuasan kerja di perusahaan cukup baik atau dikategorikan sedang karena karyawan cukup puas/sedang dalam pekerjaan yang dilakukan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan evaluasi data yang telah dilakukan terhadap variabel dalam penelitian ini, maka dapat di ambil beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah di jelaskan sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan, sebagai berikut:

1. Secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Jaya Suti Abadi
2. Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Jaya Suti Abadi
3. Secara parsial lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Jaya Suti Abadi
4. Secara parsial kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Jaya Suti Abadi

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Berdasarkan tinjauan nilai tafsir terendah pada tanggapan responden Budaya Organisasi pada SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan sebaiknya lebih meningkatkan kapasitasnya dalam menjadi *role model* atau panutan yang berintegritas bagi karyawan, hal yang perlu ditindaklanjuti selanjutnya adalah dengan memperhatikan kesesuaian antara budaya antar guru bahwa suatu saat harapan dan cita-cita karyawan akan tercapai.
2. Pemimpin SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan hendaknya lebih memperhatikan lingkungan kerja mengingat bahwa variabel ini adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru. Lalu

hal yang dapat menjadi perhatian dan untuk dapat ditindaklanjuti oleh pemimpin yaitu sebaiknya pemimpin memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada guru agar motivasi berupa kebutuhan rasa aman karyawan dalam bekerja terpenuhi.

3. Kaitannya dengan kepuasan kerja, berdasarkan hasil pengamatan penulis di lokasi maka dapat disarankan sesuai tanggapan responden yaitu perusahaan hendaknya memperhatikan dan memperbaiki disiplin kerja karyawan, agar karyawan semakin disiplin dan sadar akan tanggung jawab. Selain itu pemimpin kiranya tetap mempertahankan pemenuhan fasilitas sarana dan pra-sarana kepada karyawan agar karyawan menyenangi pekerjaannya dan merasa nyaman bekerja.
4. Berdasarkan tinjauan nilai tafsir pada tanggapan responden yang berkaitan dengan kinerja guru adalah pemimpin hendaknya memperbaiki dan menindaklanjuti kuantitas kerja karyawan, agar mencapai target yang optimal. Demikian pula hal yang perlu dipertahankan pemimpin dalam mengatur karyawan adalah dengan memberikan kesempatan karyawan bekerja secara individu maupun berkelompok untuk meningkatkan *self-management* dan *teamwork*.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Albert Efendi Pohan. (2020). *Konsep Pembelajaran Daring Berbasis Pendekatan Ilmiah (1st ed.)*. CV. Sarnu Untung.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Ganyang, M.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: IN MEDIA
- Ghozali, Imam. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Progam AMOS 24 Update Bayesian SEM, Edisi 7*. Penerbit Universitas. Diponegoro, Semarang.
- Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), h.2.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Imron, M. (2018). *Manajemen Sumberdaya dalam Perspektif Otonomi Daerah*. Jakarta: Grasindo.
- Iskandar. 2018. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta : GP Press
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Khuzaimah, S. (2018). *Pembuatan sabun padat dari minyak goreng bekas ditinjau dari kinetika reaksi kimia*. Cilacap.
- Mangunwijaya, Y.B., 2019 , *Impian dari Yogyakarta: Kumpulan Esai Masalah Pendidikan*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta.
- Nitisemito, & Alex, S. (2017). *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Sagita dkk, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator”, *Jurnal Administrasi Bisnis Vol 57 No 1*, diakses pada 9 Juli 2019
- Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta : Andi, 2008), h. 15
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni V.W (2018). *Metodologi penelitian, Cetakan Pertama, Yogyakarta PUSTAKABARUPRESS*.

Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta

Supardi, Imam. (2021). Lingkungan Hidup dan Kelestariannya. Bandung : PT. Alumni.

Suwanto, dan Donni, Juni, Priansa. (2018). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, Bandung: Alfabeta,cv

Widya Manajemen Vol.1, No. 2, Agustus 2019 60. PERAN SEMANGAT KERJA

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
VARIABEL BUDAYA ORGANISASI (X1)						
Indikator : Inovatif dan memperhitungkan resiko						
1.	Saya berani mengambil resiko atas pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya selalu berpikir mengenai bagaimana suatu hasil kerja dapat ditingkatkan					
Indikator : Memberikan Perhatian						
1.	Saya menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari guru dalam pengambilan keputusan					
2.	Saya selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan					
Indikator : Orientasi Hasil						
1.	Saya mendapatkan perhatian dari antar guru tentang masalah pribadi ataupun pekerjaan					
2.	Kerjasama antar guru terjalin dengan baik					

Indikator : Keagresifan						
1.	Pihak pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar guru					
2.	Pihak pimpinan menghargai perbedaan pendapat antar guru					
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)						
Indikator : Pencahayaan						
1.	Pencahayaan di tempat kerja cukup					
2.	Menurut saya pencahayaan sangat penting untuk saya memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan					
Indikator : Warna						
1.	Warna cat di SMA Jaya Suti Abadi membuat saya lebih bersemangat dalam mengerjakan proses belajar mengajar					
2.	Warna cat di dalam kelas sangat lah berpengaruh dalam proses KBM					
Indikator : Sirkulasi Udara						
1.	Sirkulasi udara pada SMA Jaya Suti Abadi memungkinkan saya untuk bekerja dengan optimal					
2.	Temperatur atau suhu di ruangan kelas sangat lah cukup					
Indikator : Suara						
1.	Saya terganggu dengan suara bising kendaraan disekitar tempat saya bekerja					
2.	Suara guru lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saat saya sedang bekerja.					

VARIABEL KEPUASAN KERJA (X3)						
Indikator : Kedisiplinan						
1.	Saya hadir di kelas sesuai jadwal yang telah ditentukan					
2.	Saya membuat suasana kelas menjadi menyenangkan					
Indikator : Moral Kerja						
1.	Bila ada masalah dalam pekerjaan,saya mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja					
2.	Saya merasa senang dengan jabatan anda saat ini,karena sesuai dengan yang anda harapkan.					
Indikator : Turnover						
1.	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini bila fasilitas yang diberikan di tempat saya bekerja kurang memadai					
2.	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
VARIABEL: Kinerja Guru(Y)						
Indikator : Kualitas						
1.	Saya menyampaikan materi dengan jelas					
2.	Saya memiliki keahlian/skill yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
Indikator : Kuantitas						
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan permintaan atasan					
2.	Saya melakukan pekerjaan tambahan apabila memiliki jam kerja kosong					

Indikator : Ketepatan Waktu						
1.	Peraturan jam masuk & jam pulang kerja efektif bagi karyawan					
2.	Saya dapat mencapai target sesuai dengan waktu yang ditargetkan					
Indikator : Penekanan Biaya						
1.	Atasan saya percaya bahwa informasi yang terkait dengan target anggaran harus dilengkapi dengan jenis informasi lainnya untuk menilai kinerja saya					
2.	Target anggaran digunakan dengan lebih fleksibel dalam menilai kinerja saya					
Indikator : Pengawasan						
1.	Pimpinan saya melakukan pengawasan dengan memberikan bimbingan kepada guru					
2.	Pimpinan saya telah melakukan pengawasan secara langsung kepada para guru					
Indikator : Hubungan antar Karyawan						
1.	Apabila ada terdapat masalah dalam bekerja, saya secara bersama-sama menyelesaikan dengan rekan kerja					
2.	Adannya suasana keakraban diantara karyawan.					

NO Responden	BUDAYA ORGANISASI								TOTAL X1	LINGKUNGAN KERJA								TOTAL X2
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	
1	4	5	3	3	5	5	4	5	34	4	5	2	1	4	4	3	1	24
2	4	5	3	4	5	4	5	5	35	4	5	4	3	5	5	2	1	29
3	3	5	5	4	4	5	5	5	36	5	5	4	4	4	4	4	2	32
4	4	5	3	4	4	4	5	5	34	4	5	2	1	4	4	3	1	24
5	4	5	3	4	3	3	4	4	30	4	5	3	4	4	4	5	2	31
6	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4	4	4	4	4	3	4	3	30
7	5	5	4	3	3	4	4	5	33	4	4	4	5	4	4	3	3	31
8	4	4	4	3	4	4	5	4	32	4	4	4	4	4	4	4	2	30
9	2	4	4	4	4	4	4	4	30	3	4	4	4	4	3	4	2	28
10	3	4	4	5	5	4	3	4	32	4	4	3	2	4	4	3	2	26
11	4	4	4	4	3	5	4	5	33	4	4	5	5	4	4	2	3	31
12	4	5	5	5	5	4	3	3	34	5	5	5	5	5	4	1	3	33
13	5	5	3	4	3	3	4	4	31	4	5	3	4	4	5	5	3	33
14	4	4	4	4	3	4	4	5	32	3	4	4	4	4	3	4	4	30
15	4	4	3	3	3	3	2	2	24	4	4	4	3	3	3	2	2	25
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	3	3	30
17	5	5	4	5	2	3	5	4	33	4	5	3	4	4	4	5	4	33
18	4	4	5	5	3	5	5	5	36	4	5	4	4	5	4	2	2	30
19	4	4	5	4	4	5	4	4	34	3	5	3	4	4	4	5	3	31
20	4	5	4	3	3	5	4	4	32	3	4	3	3	4	4	2	4	27
21	4	4	4	5	4	5	4	5	35	4	5	5	5	5	4	5	4	37
22	4	4	5	4	3	4	5	4	33	4	4	4	5	5	4	2	3	31
23	5	4	5	4	4	5	3	4	34	4	4	5	4	5	4	3	4	33
24	4	5	5	4	5	5	4	4	36	4	4	4	4	3	4	4	4	31
25	5	5	3	5	5	5	4	5	37	5	4	4	3	3	3	3	4	29
26	4	4	3	5	4	5	4	4	33	4	5	4	4	4	4	4	4	33
27	5	4	4	4	4	4	5	5	35	3	4	3	4	4	4	3	3	28
28	5	4	5	4	3	5	4	5	35	4	5	4	3	5	5	4	4	34
29	5	5	4	5	4	4	4	3	34	4	4	4	4	4	4	3	4	31
30	3	4	4	4	5	4	5	4	33	5	5	4	5	4	5	2	3	33

KEPUASAN KERJA						TOTAL X3
X1	X2	X3	X4	X5	X6	
5	4	4	4	3	3	23
4	5	5	3	4	4	25
2	3	4	4	3	2	18
5	5	5	3	5	5	28
4	4	4	4	2	2	20
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	3	3	22
4	4	5	3	3	4	23
5	4	4	4	3	2	22
4	4	5	5	5	5	28
5	5	4	4	3	2	23
4	4	4	4	3	1	20
4	4	4	5	2	2	21
3	3	5	5	2	3	21
5	5	5	5	3	2	25
5	4	5	4	2	1	21
5	5	5	3	2	2	22
4	4	4	4	3	2	21
4	3	4	4	2	3	20
5	4	4	5	5	5	28
4	4	4	5	3	2	22
4	4	4	5	3	3	23
4	4	4	4	2	3	21
3	5	4	4	4	2	22
4	4	3	4	3	4	22
5	5	4	5	4	3	26
5	4	5	4	2	3	23
4	4	4	5	3	4	24
5	4	5	5	4	2	25

KINERJA GURU												TOTAL Y
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
4	5	5	2	4	4	5	2	4	4	3	4	46
4	4	5	2	4	4	5	2	2	4	4	4	44
3	4	4	4	5	5	5	3	3	4	2	3	45
4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	48
3	4	5	3	5	4	5	4	3	4	3	4	47
4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	49
5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	53
4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	51
4	4	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	52
5	5	5	3	5	5	4	4	3	5	5	5	54
5	5	4	3	4	3	2	3	5	5	4	5	48
3	4	4	2	5	5	5	3	2	4	4	4	45
4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	47
5	5	5	5	3	4	4	2	3	4	4	4	48
4	4	4	4	5	5	3	2	3	3	4	4	45
4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	46
5	5	5	2	4	5	5	3	5	5	5	5	54
5	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	45
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	46
5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	54
4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	5	50
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	53
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	49
5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	47
5	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	3	47
4	4	3	5	5	4	4	3	2	4	4	5	47
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	54
3	5	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	46
4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	47
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	54

Lampiran 1 Keterangan Penelitian



YAYASAN PENDIDIKAN JAYA SUTI ABADI

SMA JAYA SUTI ABADI

STATUS : TERAKREDITASI 'A'

NSS: 304022206006 NPSN: 20238015 NIS: 300690

Jl. Raya Tambun-Tabelang Km. 3 Mangun Jaya Tambun Selatan
Kabupaten Bekasi, Telp. 021-88330882/27288900

Bekasi, 3 Juni 2022

Nomor : 311/SMA.JSA/Disdik/VI/2022
Perihal : **Keterangan Telah Penelitian**
Lampiran : -

Kepada Yth.
Dekan Program Sarjana
Gici Business School (GBS) Bekasi
Di

Bekasi

Berdasarkan surat dari Dekan Program Sarjana **Gici Business School (GBS) Bekasi**, kepada SMA Jaya Suti Abadi Bekasi dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : SALSABILLA ANANDA TRISNAWATI
NIM : 241.18.06766
Jurusan : Manajemen

Telah melaksanakan penelitian pada bulan April 2022, dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul:

“ Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Jaya Suti Abadi “

Demikian keterangan telah penelitian ini diberikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Lampiran 4 Hasil SPSS

1) Variabel Budaya Organisasi

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	total X2
X1	Pearson Correlation	1	.597**	.614**	.554**	.338	.414*	.197	.186	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.068	.023	.296	.325	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.597**	1	.473**	.795**	.295	.700**	.111	.509**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.000	.114	.000	.561	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.614**	.473**	1	.642**	.430*	.481**	.366*	.225	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.000	.018	.007	.047	.233	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.554**	.795**	.642**	1	.277	.470**	.117	.261	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.138	.009	.537	.163	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.338	.295	.430*	.277	1	.382*	.811**	.645**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.068	.114	.018	.138		.037	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.414*	.700**	.481**	.470**	.382*	1	.440*	.469**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.007	.009	.037		.015	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.197	.111	.366*	.117	.811**	.440*	1	.586**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.296	.561	.047	.537	.000	.015		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.186	.509**	.225	.261	.645**	.469**	.586**	1	.697**
	Sig. (2-tailed)	.325	.004	.233	.163	.000	.009	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total X2	Pearson Correlation	.664**	.775**	.726**	.696**	.740**	.772**	.650**	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	21.70	14.355	.545	.853
X2	21.53	15.706	.307	.881
X3	21.33	14.092	.656	.840
X4	21.30	13.597	.801	.824
X5	21.47	13.982	.657	.840
X6	21.40	13.834	.824	.824
X7	21.40	14.317	.598	.847
X8	21.37	14.585	.575	.849

2) Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total X3
X1	Pearson Correlation	1	.605**	.636**	.559**	.754**	.545**	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.605**	1	.645**	.640**	.500**	.624**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.636**	.645**	1	.749**	.816**	.706**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.559**	.640**	.749**	1	.666**	.805**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.754**	.500**	.816**	.666**	1	.785**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.545**	.624**	.706**	.805**	.785**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total X3	Pearson Correlation	.816**	.784**	.888**	.858**	.890**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	21.70	14.355	.545	.853
X2	21.53	15.706	.307	.881
X3	21.33	14.092	.656	.840
X4	21.30	13.597	.801	.824
X5	21.47	13.982	.657	.840
X6	21.40	13.834	.824	.824
X7	21.40	14.317	.598	.847
X8	21.37	14.585	.575	.849

3 Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total X3
X1	Pearson Correlation	1	.605**	.636**	.559**	.754**	.545**	.816**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.605**	1	.645**	.640**	.500**	.624**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.636**	.645**	1	.749**	.816**	.706**	.888**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.559**	.640**	.749**	1	.666**	.805**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.754**	.500**	.816**	.666**	1	.785**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.545**	.624**	.706**	.805**	.785**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total X3	Pearson Correlation	.816**	.784**	.888**	.858**	.890**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	15.50	8.190	.717	.918
X2	15.50	8.741	.689	.919
X3	15.40	8.455	.837	.900
X4	15.47	8.533	.795	.905
X5	15.43	8.047	.831	.900
X6	15.37	8.447	.809	.903

4. Kinerja Guru

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	35.27	19.651	.472	.884
Y2	35.13	18.189	.809	.866
Y3	35.33	17.885	.678	.873
Y4	35.57	18.392	.468	.890
Y5	35.20	19.683	.432	.886
Y6	35.27	19.789	.519	.882
Y7	35.27	18.478	.584	.879
Y8	35.27	19.651	.472	.884
Y9	35.17	19.385	.647	.876
Y10	35.27	18.478	.734	.870
Y11	35.23	18.461	.711	.871
Y12	35.17	18.695	.708	.872

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	12

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total X3, total X1, total X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: total Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.250 ^a	.062	-.046	6.453

a. Predictors: (Constant), Total X3, total X1, total X2

b. Dependent Variable: total Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.019	3	24.006	.576	.636 ^b
	Residual	1082.781	26	41.645		
	Total	1154.800	29			

a. Dependent Variable: total Y

b. Predictors: (Constant), Total X3, total X1, total X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	48.789	7.928		6.154	.000		
	total X1	.477	.467	.323	1.020	.317	.359	2.788
	total X2	-.580	.483	-.383	-1.202	.240	.356	2.809
	Total X3	-.095	.436	-.052	-.218	.829	.634	1.576

a. Dependent Variable: total Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	total X1	total X2	Total X3
1	1	3.962	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.017	15.383	.98	.05	.02	.16
	3	.015	16.130	.01	.14	.10	.84
	4	.006	26.198	.01	.80	.88	.00

a. Dependent Variable: total Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	41.20	47.57	44.20	1.576	30
Residual	-9.080	11.314	.000	6.110	30
Std. Predicted Value	-1.904	2.141	.000	1.000	30
Std. Residual	-1.407	1.753	.000	.947	30

a. Dependent Variable: total Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	4.2775	5.5754	5.1970	.23720	30
Residual	-4.55408	5.94216	.00000	3.05632	30
Std. Predicted Value	-3.876	1.595	.000	1.000	30
Std. Residual	-1.411	1.841	.000	.947	30

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60701123
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.171
	Negative	-.114
Test Statistic		.171
Asymp. Sig. (2-tailed)		.025 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.306
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5 Kartu Bimbingan



Jl. Raya Citayam No123
RT. 01, Jl. Permata Depok Regency
Kel. Pd. Jaya, Kec. Cipayung, Kota Depok
Call : 021 - 77278094
Fax : 08111408068

KARTU BIMBINGAN KARYA AKHIR

NAMA : Salsabilla Ananda Trisnawati
NIM : 2411806766
JURUSAN : Manajemen
JENJANG STUDI : Strata Satu (S-1)
JUDUL KARYA AKHIR : Pengaruh Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja Guru di SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan

NAMA PEMBIMBING : Rubiah Fitriyanti, SKM, MM
PERIODE BIMBINGAN : 25 Maret - 30 Juli 2022

NO	TANGGAL	TOPIK BAHASAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN MAHASISWA
1	25 Maret 2022.	Judul Penelitian	Rubiah	Salsabilla
2	28 Maret 2022	Konsultasi Rmpat / objek	Rubiah	Salsabilla
3	1. April 2022.	Pengarahan Bab I	Rubiah	Salsabilla
4	6 April 2022.	Identifikasi Masalah.	Rubiah	Salsabilla
5	7 April 2022.	Penyusunan bab II	Rubiah	Salsabilla
6	9 Mei 2022.	Konsultasi Bab II	Rubiah	Salsabilla
7	23 Mei 2022	Acc Bab II	Rubiah	Salsabilla
8	26 Mei 2022	Acc tempat Penelitian.	Rubiah	Salsabilla
9	5 Juni 2022	Penyusunan Proposal.	Rubiah	Salsabilla
10	13 Juni 2022	Acc Proposal. Skripsi	Rubiah	Salsabilla
11	28 Juni 2022.	Konsultasi Pengolahan data	Rubiah	Salsabilla
12	25 July 2022.	Pengumpulan Bab IV	Rubiah	Salsabilla
13	27 July 2022	Penyusunan Skripsi	Rubiah	Salsabilla
14	29 July 2022	Penyerahkan Bab IV dan V	Rubiah	Salsabilla
15	30 July 2022	Hasil akhir Skripsi.	Rubiah	Salsabilla

Depok, 25 Maret 2022
STIE "GICI"

Altatit Dianawati, S.Si, MM
Ketua Jurusan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : Salsabilla Ananda Trisnawati
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 14 April 2000
Agama : Islam
No. HP : 085695449328
Alamat : Perum. Graha Prima Baru
Kelurahan Desa Mangun Jaya
Kec. Tambun Selatan, Kab. Bekasi
Email : salsabillaananda465@gmail.com

Pendidikan Formal

2007-2012 SDI Al-Munir
2012-2016 SMPIT Tambun Islamic School
2016-2018 SMA Jaya Suti Abadi
2018-2022 Jurusan Manajemen, STIE GICI Business School