



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru

Fitrianis^{1*}, Sudarno², Agus Joko Purwanto³

^{1.2.3}Universitas Terbuka, Indonesia

¹fitrianis.flamboyan@gmail.com

²sdntalenta@yahoo.com

³mhusni@ecampus.ut.ac.id

Received: 23 June 2022; Revised: 12 July 2023; Accepted: 19 August 2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.9.3.1599-1606.2023>

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 146 orang guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Maka hipotesis yang telah diajukan dapat diterima. Secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Maka hipotesis yang telah diajukan dapat diterima. Kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 65,1%. Sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model pada penelitian ini.

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

PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek manajerial, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja (performance).

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa. Personil yang berhubungan langsung dengan tugas penyelenggaraan pendidikan adalah kepala sekolah dan guru. Dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya, guru sebagai profesi yang menyanggah persyaratan tertentu. Guru berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitas. Setiap usaha pendidikan seperti penggantian kurikulum, pengembangan metode mengajar, penyediaan sarana dan prasarana hanya akan berarti jika melibatkan guru. Selain itu guru diposisikan sebagai garda terdepan didalam pelaksanaan proses belajar mengajar karena guru memegang posisi yang sangat strategis dalam upaya menciptakan lulusan yang kompeten dan berkualitas untuk memenuhi kebutuhan SDM yang profesional. Oleh karena itu, maka kualitas dan kuantitas guru perlu ditingkatkan dan dikembangkan sesuai dengan kebutuhan sekarang dan yang akan datang. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan. Oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Untuk menjadi guru sebagai tenaga



profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dan menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya. Dengan demikian pekerjaan guru bukan semata-mata pekerjaan pengabdian. Namun guru adalah pekerja profesional seperti pekerja yang lainnya antara lain : akuntan, pengacara, pengusaha, dosen, dan dokter dan sebagainya. Memandang guru sebagai tenaga kerja profesional maka usaha-usaha untuk membuat mereka menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memberikan kesempatan untuk belajar lagi. Namun perlu lagi memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan dengan melakukan supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya dan lingkungan kerja yang baik sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

Kinerja guru yang maksimal juga diharapkan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal sehingga hasil yang akan dicapai memuaskan. Ketika guru mampu melaksanakan tugas dengan baik dan dilaksanakan secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar. Dalam proses pembelajaran sebaiknya guru tidak monoton dalam memberikan materi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi pola pikir manusia yang mengikuti pembelajaran. Saat pembelajaran dilaksanakan secara monoton tidak bervariasi siswa akan merasa bosan kemudian malas untuk menerima materi yang disampaikan oleh guru, guru harusnya menggunakan metode yang tepat dan bervariasi agar siswa tidak merasa bosan ketika proses pembelajaran. Berdasarkan observasi dan pengamatan yang dilakukan penelitian di SD Negeri Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru, ditemukan fenomena-fenomena yang mengindikasikan masih rendahnya kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Beberapa fenomena yang dialami di SD Negeri antara lain: terdapat guru yang meninggalkan jam pelajaran mengajar yang seharusnya dapat digunakan untuk menambah penjelasan materi yang diberikan. Kekurangan jam mengajar dapat berdampak pada ketercapaian pokok bahasan yang seharusnya disampaikan kepada siswa. Selain itu terdapat pula guru yang memiliki sikap kaku dan tidak suka humor pada saat mengajar. Apabila pada saat proses pembelajaran guru tidak dapat menciptakan interaksi yang menyenangkan dengan siswa di kelas, siswa akan merasa bosan dan jenuh yang berakibat pada turunnya semangat siswa untuk belajar. Semangat belajar siswa yang menurun dapat berakibat berkurangnya penguasaan materi yang diberikan oleh guru. Siswa yang mengalami penurunan dalam pemahaman materi dapat berimbas pada prestasi yang akan dicapai siswa. Gejala lainnya adalah rendahnya semangat kerja dan ketidakpuasan terhadap keadaan tempat kerja serta keadaan siswa. Guru mengeluh karena kurangnya sarana dan prasarana yang ada di sekolah. Suasana lingkungan kerja yang tidak kondusif seperti teman yang tidak saling mendukung, rendahnya semangat disiplin dalam mengajar, pimpinan yang kurang bijak serta siswa yang tingkah lakunya menjengkelkan serta guru tidak terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan pembelajaran. Di lain pihak ada dari mereka yang menurun semangatnya dalam mengajar, mereka bosan dan jenuh dengan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena di atas menarik untuk dikaji lebih dalam dengan topik tentang “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi berganda. Penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dibedakan sebagai berikut: variabel Dependen, yaitu Kinerja Guru (Y) yang di pengaruhi oleh variabel Independen. Variabel Independen terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1), dan Budaya Organisasi (X_2). Variabel Independen Lingkungan Kerja (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh langsung terhadap variabel Kinerja Guru (Y). Dalam penelitian ini populasi yang diteliti adalah seluruh guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 230 orang yang tersebar di 17 Sekolah Dasar Negeri di



Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah dengan 146 orang guru. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket atau kuisisioner yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas angket kepada 30 orang sampel ujicoba. Kemudian analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial, sedangkan pengolahan datanya dengan menggunakan program aplikasi komputer SPSS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis deskriptif jawaban responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden. Adapun hasil analisis tanggapan responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 1. Tanggapan responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	No. Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Lingkungan Fisik	1	72	35	28	9	2	604	82,74	Sangat Tinggi
		2	68	37	33	8	0	603	82,60	Sangat Tinggi
		3	66	33	36	11	0	592	81,10	Sangat Tinggi
		4	67	31	36	12	0	591	80,96	Sangat Tinggi
		5	58	40	38	10	0	584	80,00	Sangat Tinggi
		6	66	46	31	3	0	613	83,97	Sangat Tinggi
		7	67	35	38	6	0	601	82,33	Sangat Tinggi
		8	64	39	28	15	0	590	80,82	Sangat Tinggi
		9	63	43	32	8	0	599	82,05	Sangat Tinggi
		10	58	46	31	11	0	589	80,68	Sangat Tinggi
		11	60	38	36	12	0	584	80,00	Sangat Tinggi
		12	53	40	41	12	0	572	78,36	Tinggi
Jumlah			762	463	408	117	2	7122		
2	Lingkungan Non Fisik	13	54	38	42	12	0	572	78,36	Tinggi
		14	53	45	38	9	1	578	79,18	Tinggi
		15	57	39	33	17	0	574	78,63	Tinggi
		16	73	33	27	13	0	604	82,74	Sangat Tinggi
		17	70	46	23	7	0	617	84,52	Sangat Tinggi
		18	69	32	27	18	0	590	80,82	Sangat Tinggi
Jumlah			376	233	190	76	1	3535		
Rata-rata								81,10	Sangat Tinggi	

Berdasarkan tabel 1. dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata tanggapan responden memberikan tanggapan yang baik terhadap variabel lingkungan kerja yaitu dengan nilai persentase 81,10. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang sangat tinggi terhadap lingkungan kerja guru yang bertugas di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.



2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

Tabel 2. Tanggapan responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi

No	Indikator	No. Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Tradisi yang dianut	1	74	34	22	16	0	604	82,74	Sangat Tinggi
		2	69	39	27	11	0	604	82,74	Sangat Tinggi
		3	77	36	25	8	0	620	84,93	Sangat Tinggi
		4	74	41	25	6	0	621	85,07	Sangat Tinggi
Jumlah			294	150	99	41	0	2449		
2	Ketaatan terhadap aturan yang berlaku	5	67	38	28	13	0	597	81,78	Sangat Tinggi
		6	66	37	31	12	0	595	81,51	Sangat Tinggi
		7	69	30	31	16	0	590	80,82	Sangat Tinggi
		8	68	37	28	13	0	598	81,92	Sangat Tinggi
Jumlah			270	142	118	54	0	2380		
3	Perilaku dalam organisasi	9	64	28	38	15	1	577	79,04	Tinggi
		10	52	49	30	15	0	576	78,90	Tinggi
		11	68	26	38	14	0	586	80,27	Sangat Tinggi
		12	65	37	26	17	1	586	80,27	Sangat Tinggi
Jumlah			249	140	132	61	2	2325		
4	Teknik pemecahan masalah dalam organisasi	13	63	38	31	14	0	588	80,55	Sangat Tinggi
		14	50	46	35	15	0	569	77,95	Tinggi
		15	68	42	22	14	0	602	82,47	Sangat Tinggi
		16	55	36	41	14	0	570	78,08	Sangat Tinggi
Jumlah			236	162	129	57	0	2329		
Rata-rata								81,19	Sangat Tinggi	

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata tanggapan responden memberikan tanggapan yang baik terhadap variabel budaya organisasi yaitu dengan nilai persentase sebesar 81,19%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang baik terhadap budaya organisasi guru yang bertugas di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

Tabel 3. Tanggapan responden Terhadap Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	No. Item	Jawaban					Jumlah Skor	%	Kriteria
			5	4	3	2	1			
1	Membuat Rencana Pelajaran	1	61	40	32	12	1	586	80,27	Sangat Tinggi
		2	67	41	34	4	0	609	83,42	Sangat Tinggi
		3	62	48	26	10	0	600	82,19	Sangat Tinggi
		4	71	46	23	6	0	620	84,93	Sangat Tinggi
		5	59	55	27	5	0	606	83,01	Sangat Tinggi
		6	59	49	30	8	0	597	81,78	Sangat Tinggi
		7	36	44	48	18	0	536	73,42	Tinggi
		8	39	48	46	13	0	551	75,48	Tinggi
Jumlah			454	371	266	76	1	4705		
2		9	50	47	30	19	0	566	77,53	Tinggi
		10	48	40	34	24	0	550	75,34	Tinggi



	Melaksanakan Rencana pelajaran	11	45	42	44	15	0	555	76,03	Tinggi
		12	42	51	35	18	0	555	76,03	Tinggi
Jumlah			185	180	143	76	0	2226		
3	Membangun hubungan antar pribadi	13	60	36	36	14	0	580	79,45	Tinggi
		14	45	42	42	17	0	553	75,75	Tinggi
		15	73	46	20	7	0	623	85,34	Sangat Tinggi
		16	55	41	30	19	1	568	77,81	Tinggi
Jumlah			233	165	128	57	1	2324		
4	Melaksanakan evaluasi	17	53	50	36	7	0	587	80,41	Sangat Tinggi
		18	63	35	37	11	0	588	80,55	Sangat Tinggi
		19	64	33	39	10	0	589	80,68	Sangat Tinggi
Jumlah			180	118	112	28	0	1764		
Rata-rata									79,44	Tinggi

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata tanggapan responden memberikan tanggapan yang baik terhadap variabel kinerja guru yaitu dengan nilai persentase sebesar 79,44%. Hal ini berarti menunjukkan bahwa responden memberikan tanggapan yang baik terhadap kinerja guru yang bertugas di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal penting yang harus diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para guru yang melaksanakan proses belajar mengajar tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi gurunya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja guru.

Untuk membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru akan dianalisis dengan hasil uji hipotesis yang sebelumnya telah dilakukan serta dijelaskan. Analisa uji hipotesis yang pertama adalah hasil analisis regresi berganda, yang menghasilkan suatu persamaan yaitu: $Y = 22.351 + 0,395X_1 + 0,373X_2$. Artinya Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,395; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru (Y') akan mengalami penurunan sebesar 0,395. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja guru, semakin naik lingkungan kerja maka semakin naik kinerja guru. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi lingkungan guru maka dapat meningkatkan kinerja guru yang bertugas di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh untuk t tabel dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $146-2-1 = 143$ sebesar 1,97. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan keraj diperoleh sebesar 5,516. Oleh karena nilai t hitung $>$ t tabel ($5.516 > 1,97$) maka H_0 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja guru. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan Simanjuntak (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sunarsi (2020) menambahkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2013) dengan hasil bahwa



yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini dapat terjadi karena, pada dasarnya, semua kenyamanan fisik dan non fisik, apabila semakin dipermudah, akan membuat guru menjadi kurang tertantang dalam bekerja. Karena pada implementasinya, kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru dipengaruhi oleh fasilitas yang diberikan baik di ruangan kantor maupun dalam proses belajar mengajar sudah baik dan hubungan antara sesama guru yang lain juga turut memberikan sumbangsih terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Budaya berfungsi sebagai pengikat seseorang atau lebih untuk bergabung dan aktif serta mengikat tali silaturahmi antar guru untuk terciptanya suatu tim yang kompak. Di sisi lain, budaya organisasi mampu membangkitkan kinerja guru terhadap organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja guru, selama guru masih merasa senang dengan budaya yang diterapkan dan diyakini oleh organisasi, maka kinerja guru terhadap organisasi akan tetap mampu dirasakan dan peluang untuk pencapaian kesuksesan organisasi semakin besar.

Untuk membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru akan dianalisis dengan hasil uji hipotesis yang sebelumnya telah dilakukan serta dijelaskan. Analisa uji hipotesis yang pertama adalah hasil analisis regresi berganda, yang menghasilkan suatu persamaan yaitu: $Y = 22.351 + 0,395X_1 + 0,373X_2$. Artinya Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 0,373; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan budaya organisasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja guru (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0,373. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja guru, semakin naik budaya organisasi maka semakin meningkat kinerja guru. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi guru maka dapat meningkatkan kinerja guru yang bertugas di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh untuk t tabel dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $146-2-1 = 143$ sebesar 1,97. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan keraj diperoleh sebesar 6,105. Oleh karena nilai t hitung $>$ t tabel ($6.105 > 1,97$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru.

Hasil penelitian didukung oleh Hendra (2020) yang menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut juga dari penelitian William, Sofia, dan Sambul (2021) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Syafrina dan Manik (2018) menambahkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja guru akan meningkat

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan budaya organisasi maka akan berdampak pada peningkatan kerja guru yang bertugas di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Hal itu dapat dilihat dari uji F yang diperoleh. Uji F dikenal dengan uji serentak, uji model atau uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimana variabel independen merupakan variabel yang signifikan sebagai penjelas variabel dependen. Adapun hasil uji f daam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pengujian f menggunakan software SPSS Versi 21 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 atau jauh lebih kecil dari nilai 0,05. Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap



kinerja guru. Maka hasil penelitian ini hipotesis dapat diterima. Semakin baik lingkungan kerja dan budaya organisasi maka akan berdampak pada peningkatan kerja guru disekolah.

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df_2 ($n-k-1$) atau $146-2-1 = 143$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,059. Nilai F hitung $> F$ tabel ($52.540 > 3,059$), maka H_0 ditolak. Karena F hitung $> F$ tabel ($52.540 > 3,059$), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru

Uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua. Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara persial terhadap variabel terikat. Dari hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Korelasi Berganda Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.416	4.046

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,424 atau (77,2%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru sebesar 42,4%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (lingkungan kerja dan budaya organisasi) mampu menjelaskan sebesar 42,4% variasi variabel dependen (kinerja guru). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 42,4%. Sedangkan sisanya 57,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Maka hipotesis yang telah diajukan dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan guru disekolah maka mampu meningkatkan kinerja guru yang bertugas di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Maka hipotesis yang telah diajukan dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi guru maka mampu meningkatkan kinerja guru yang bertugas di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Maka hipotesis yang telah diajukan dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja guru dan budaya organisasi guru maka mampu meningkatkan kinerja guru yang bertugas di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Lingkungan yang baik dan budaya organisasi yang baik memiliki kontribusi yang baik terhadap kinerja guru dalam melakukan pengajaran disekolah.



DAFTAR PUSTAKA

- Sunarsi, D. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. *In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*. 5(1): 117-123
- Eugene, William, dan Sofia. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*. 2(4): 294-298
- Hendra, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan”, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* ISSN 2623-2634
- Sari, F. M. 2013. Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SD negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 9(2), 137–153.
- Simanjuntak, Mudrika, 2021, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera”, *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*: p-ISSN: 2723 - 6609 e-ISSN : 2745-5254
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 181..