

## PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMKS KEHUTANAN MAMASA

Sri Elviranengsih Arruan<sup>\*1</sup>, Mukhtar Tahir<sup>2</sup>, Reynilda<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

**E-mail:** <sup>\*1</sup>elviraarruan777@gmail.com, <sup>2</sup>mukhtar.tahir68mt@gmail.com, <sup>3</sup>reynilda@nobel.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada SMKS Kehutanan Mamasa dan dilaksanakan mulai bulan Mei-Juni 2023. Populasi penelitian adalah semua pegawai pada wilayah kerja SMKS Kehutanan Mamasa dengan sampel sebanyak 30 guru.. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru, sedangkan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru.

**Kata kunci :** Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the influence of Organizational Culture, Work Environment and Job Satisfaction on Teacher Performance at SMKS Kehutanan Mamasa. This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Mamasa Forestry SMKS and was carried out from May to June 2023. The research population was all employees in the Mamasa Forestry SMKS work area with a sample of 30 teachers. The analysis technique used was multiple linear analysis. The results showed that there was a partial positive and significant influence between Organizational Culture and Job Satisfaction on Teacher Performance, while the work environment had no partial effect on Teacher Performance. While simultaneously there is a positive and significant influence between Organizational Culture, Work Environment and Job Satisfaction on Teacher Performance. Job satisfaction is the most dominant variable affecting teacher performance.*

**Keywords :** *Organizational Culture, Work Environment, Job Satisfaction and Teacher Performance*

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu sarana yang penting dalam organisasi agar para guru memiliki rasa kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan bagian dari psi-kologi seseorang untuk menghasilkan perasaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, keseimbangan antara kemampuan, keahlian dan harapan sehingga guru merasa puas dengan guruan yang dikerja-kan.

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia merupakan faktor utama yang sangat penting keberadaannya. Sumber daya manusia dibutuhkan untuk meningkatkan keberhasilan di dalam suatu instansi, baik instansi yang berskala besar maupun instansi yang berskala kecil. Organisasi atau sekolah apa pun itu tidak akan berjalan dengan maksimal jika bukan sumber daya manusia yang menggerakkannya. Oleh sebab itu penting bagi suatu organisasi untuk dapat mengendalikan dan memperlakukan sumber

daya manusia yang bekerja di organisasi atau sekolahnya dengan sebaik mungkin, karena baik tidaknya dan maju mundurnya suatu organisasi

Faktor budaya organisasi di sekolah juga terkadang ikut berperan untuk memotivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya. Budaya merupakan seperangkat aturan, nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan guru, dan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai-nilai dan keyak organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi atau baik. Maka, dapat diistilahkan bahwa budaya organisasi berupa nilai-nilai inilah yang menjadi pegangan bagi guru dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Untuk itu, sudah selayaknya guru atau guru harus diajarkan cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masa-lah yang dihadapi.

Pemaksaan suatu budaya dapat menimbulkan ketidakcocokan antara guru dengan organisasi sehingga dapat mempengaruhi kondisi psikologis guru yang merasa tidak nyaman dalam bekerja sama. Oleh karena itu, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain: (1) sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan, (2) sebagai alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat, dan kemampuan yang ada di dalam organisasi, (3) sebagai identitas organisasi, dan yang lebih penting berfungsi (4) sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi bagi guru dan organisasi. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa masih kurangnya pemahaman guru terkait budaya yang berlaku di sekolah. Salah satu contoh adalah jam kerja, walaupun guru tidak memiliki jam pelajaran pada pukul 08.00 tapi mestinya para guru sudah harus hadir di sekolah.

Di samping itu, suatu organisasi atau sekolah harus menjaga lingkungan kerja para guru atau guru pada kondisi yang kondusif untuk optimal bekerja. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi gurunya dapat meningkatkan motivasi kerja, dan pada saat itu, akan terjadi peningkatan pula dalam kinerja guru. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat bekerja saja, tetapi juga faktor-faktor lain, seperti sarana dan prasarana yang disediakan, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan oleh pemimpinnya (Cokroaminoto, 2007).

Oleh karena itu, dapat diringkas bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat para guru bekerja, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi proses guru yang dikerjakan oleh guru atau guru di suatu sekolah tersebut. Kinerja guru dipengaruhi oleh tingkat kepuasan guru yang dirasakannya selama dalam pelaksanaan pendidikan.

Berdasarkan pengamatan peneliti lingkungan sekolah tidak terlalu bersih dan nyaman apabila sudah memasuki jam pelajaran kedua dan seterusnya, hal ini perlu menjadi perhatian khusus agar kiranya seluruh stakeholder, baik siswa, guru dan petugas sekolah dapat saling bersinergi menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan sekolah.

Kepuasan bekerja sebenarnya bersifat subjektif membandingkan menerima, mengharapkan, dan memikirkan sesuatu yang pantas terhadap gurunya. Sementara itu, setiap guru menentukan kepuasan dalam bekerja bersifat subjektif untuk menghasilkan guru yang memuaskan, seperti pekerjaan yang dicintai dan menyenangkan merupakan sikap emosional dari kepuasan kerja. Sikap emosional ini terbentuk dari kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat

terbentuk dari dalam maupun luar ruangan, dan penggabungan antara dalam dan luar ruangan (Indraswari, 2011).

Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting dari sisi guru maupun organisasi, serta bagi masyarakat secara umum. Meskipun demikian, kewajiban dari setiap jajaran pimpinan sekolah adalah menciptakan keadaan yang positif yang mutlak dalam lingkungan kerja pada suatu organisasi, demikian pula dalam lingkungan sekolah. Dalam mencapai kinerja guru, banyak faktor yang mempengaruhi, seperti motivasi kerja, bu-daya organisasi, lingkungan kerja, termasuk kepuasan kerja.

Sekolah merupakan wadah tempat belajar dan pembelajaran pendidikan nasional. Kualitas kinerja guru sangat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan pendidikan sesuai dengan standar. Dalam pencapaian tujuan tersebut, mestinya diperlukan kualitas kinerja yang diiringi dengan rasa kepuasan bagi petugas pelaksana tersebut. Ketidaknyamanan guru berdampak pada ketidakepuasan kerja guru, termasuk para guru pada suatu sekolah. Namun untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya yaitu kinerja guru. Menurut Barnawi dan Arifin (2014) kinerja guru adalah tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja.

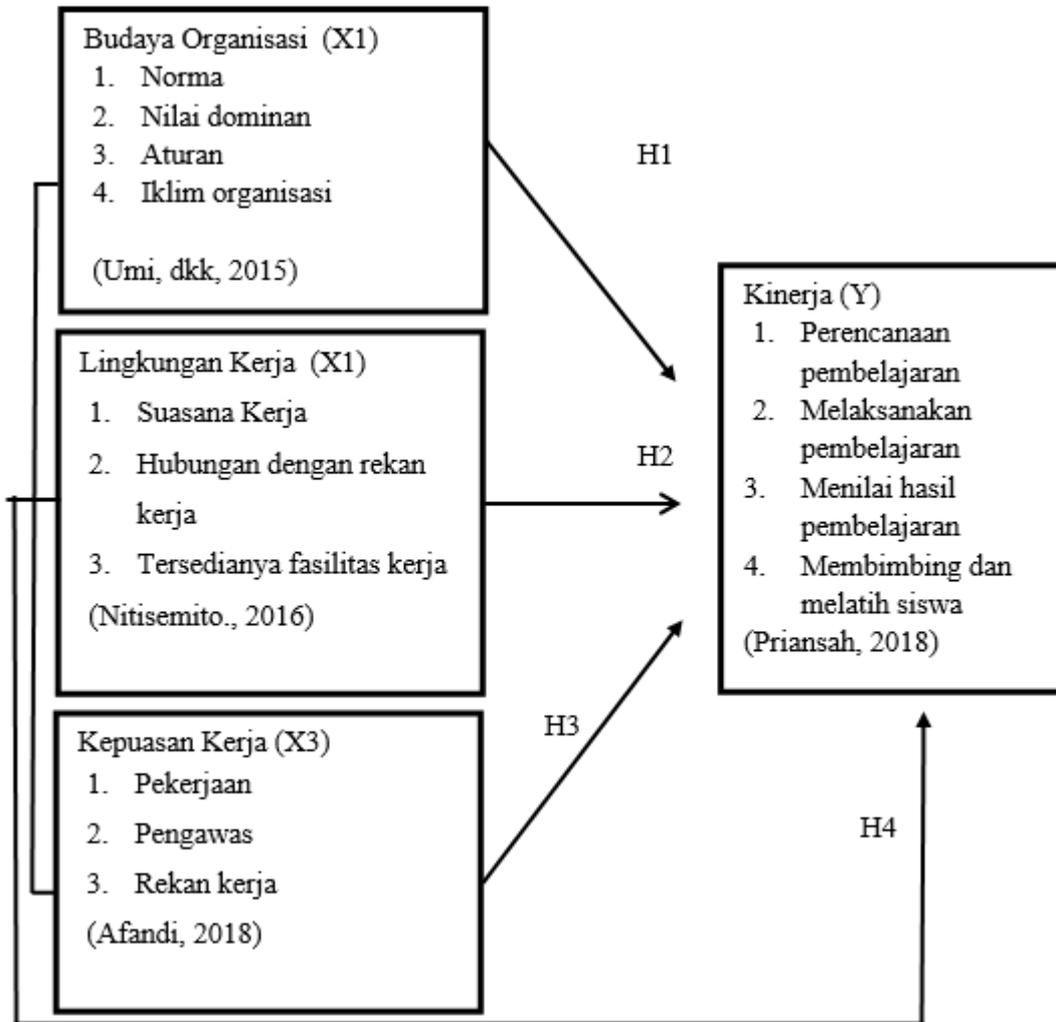
Hal ini hampir sama dengan pengertian kinerja guru menurut Supardi (2014), bahwa kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Kualitas kinerja guru akan sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pendidikan/pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah (Srinalia, 2015).

Sekolah Menengah Kejuruan Swasta (SMKS) Kehutanan Mamasadi wilayah Kabupaten Mamasa adalah salah satu sekolah menengah Kejuruan di Kabupaten Mamasa, yang memiliki guru yang berstatus Non guru negeri sipil atau Non a paratur sipil Negara sebanyak 34 orang pada tahun 2023, perkembangan tingkat pendidikan menengah tak luput dari peran guru dalam melaksanakan peran dengan baik, didukung dengan tingkat pendidikan yang memenuhi standar aturan pendidikan. Kinerja guru juga terus mengalami perubahan baik, walaupun masih perlu ditingkatkan agar dapat bersaing dengan daerah lainnya.

Kepuasan kerja dapat dirasakan mulai dari budaya organisasi yang ada dalam organisasi, dan lingkungan kerja yang termasuk pada lingkungan kerja yang sehat. Faktor itu perlu diperhatikan oleh pimpinan sekolah, yaitu kepala sekolah, yang menyelenggarakan dan melaksanakan tugas pendidikan nasional yang ada di negara kita, dan hal ini masih terjadi di SMKS di wilayah Kabupaten Mamasa .

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti ingin melihat “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMKS Kehutanan Mamasa”

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMKS Kehutanan Mamasa.
2. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMKS Kehutanan Mamasa.
3. Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMKS Kehutanan Mamasa.
4. Diduga Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru pada SMKS Kehutanan Mamasa.
5. Diduga Lingkungan Kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMKS Kehutanan Mamasa.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan pada SMKS Kehutanan Mamasa dan dilaksanakan pada bulan Mei-Juni 2023. Target populasi dalam

penelitian ini adalah para guru SMKS Kehutanan Mamasa yang berjumlah 30 orang, sampel sebanyak 30 guru. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas Budaya Organisasi**

| Budaya Organisasi | <i>Pearson Correlation</i> | Kesimpulan |
|-------------------|----------------------------|------------|
| X1.1              | 0,000                      | Valid      |
| X1.2              | 0,005                      | Valid      |
| X1.3              | 0,000                      | Valid      |
| X1.4              | 0,000                      | Valid      |
| X1.5              | 0,000                      | Valid      |
| X1.6              | 0,000                      | Valid      |
| X1.7              | 0,000                      | Valid      |
| X1.8              | 0,000                      | Valid      |
| X1.9              | 0,032                      | Valid      |

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Budaya Organisasi memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Budaya Organisasi dinyatakan valid.

**Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja**

| Lingkungan Kerja | <i>Pearson Correlation</i> | Kesimpulan |
|------------------|----------------------------|------------|
| X2.1             | 0,000                      | Valid      |
| X2.2             | 0,039                      | Valid      |
| X2.3             | 0,000                      | Valid      |
| X2.4             | 0,001                      | Valid      |
| X2.5             | 0,000                      | Valid      |
| X2.6             | 0,000                      | Valid      |
| X2.7             | 0,000                      | Valid      |
| X2.8             | 0,001                      | Valid      |
| X2.9             | 0,000                      | Valid      |
| X2.10            | 0,000                      | Valid      |

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner Lingkungan Kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 3. Uji Validitas Kepuasan Kerja**

| Kepuasan Kerja | <i>Pearson Correlation</i> | Kesimpulan |
|----------------|----------------------------|------------|
| X3.1           | 0,000                      | Valid      |
| X3.2           | 0,000                      | Valid      |
| X3.3           | 0,000                      | Valid      |
| X3.4           | 0,000                      | Valid      |
| X3.5           | 0,016                      | Valid      |
| X3.6           | 0,000                      | Valid      |

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa pernyataan pada kuesioner Kepuasan Kerja nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Guru**

| Kinerja | <i>Pearson Correlation</i> | Kesimpulan |
|---------|----------------------------|------------|
| Y1      | 0,013                      | Valid      |
| Y2      | 0,000                      | Valid      |
| Y3      | 0,000                      | Valid      |
| Y4      | 0,000                      | Valid      |
| Y5      | 0,000                      | Valid      |
| Y6      | 0,000                      | Valid      |
| Y7      | 0,000                      | Valid      |
| Y8      | 0,017                      | Valid      |
| Y9      | 0,000                      | Valid      |

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa semua pernyataan pada kuesioner Kinerja guru dengan nilai *Pearson Correlation* lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner Kinerja guru dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

| Variabel          | <i>Cronbach's Alpha</i> | Kesimpulan      |
|-------------------|-------------------------|-----------------|
| Budaya Organisasi | 0,864                   | <i>Reliable</i> |
| Lingkungan Kerja  | 0,815                   | <i>Reliable</i> |
| Kepuasan Kerja    | 0,704                   | <i>Reliable</i> |
| Kinerja Guru      | 0,778                   | <i>Reliable</i> |

Sumber : Data Kuesioner diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel Budaya Organisasi sebesar 0,864, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,815, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,704 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kinerja Guru sebesar 0,778. Maka dapat disimpulkan bahwa

kuesioner Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan kinerja Guru dinyatakan *reliable*.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |                         |       |  |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|--|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |  |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |  |
| (Constant)                | 7.017                       | 5.557      |                           | 1.263  | .218 |                         |       |  |
| X1                        | -.246                       | .095       | -.325                     | -2.583 | .016 | .652                    | 1.533 |  |
| X2                        | .116                        | .090       | .135                      | 1.289  | .209 | .935                    | 1.069 |  |
| X3                        | 1.406                       | .175       | .994                      | 8.053  | .000 | .678                    | 1.479 |  |

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas output SPSS tersebut diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.017 + -0,246X1 + 0,116X2 + 1.406X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta (a) sebesar 7.017 dengan asumsi predictor Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) adalah 0 atau tetap maka peningkatan Kinerja guru sebesar 7.017 satuan.
- 2) Nilai Koefisien regresi X1 sebesar -0,246 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X1 sebesar satu satuan, menyebabkan perubahan rata-rata total meningkatkan Kinerja Guru sebesar -0,246 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai Koefisien X2 sebesar 0,116 menunjukkan bahwa setiap peningkatan X2 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,116 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
- 4) Nilai Koefisien regresi X3 sebesar 1.406 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel X3 sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 1.406 satu satuan dengan asumsi variabel lain konstan

### Uji t (Secara Parsial)

#### 1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X1) sebesar -2.583 > t tabel 2.042, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,232 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar  $1.289 < 2.042$  t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,209 lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Nilai t hitung untuk variabel Kepuasan Kerja  $8.053 > 2.042$  t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa.

**Uji F (Secara Simultan)**

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah variable Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Guru. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

**Tabel 7. Hasil uji ANOVA**

| ANOVA <sup>a</sup>  |            |                |    |             |        |                   |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model   |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1   | Regression | 209.939        | 3  | 69.980      | 23.261 | .000 <sup>a</sup> |
|   | Residual   | 77.027         | 26 | 2.963       |        |                   |
|   | Total      | 286.967        | 29 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru   |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja |            |                |    |             |        |                   |

Sumber :Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel 7 tersebut diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 23.261 > F tabel 2.98, hal ini diperkuat dengan nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf  $\alpha = 0,05$ , artinya secara simultan variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa

**Uji Beta (Dominan)**

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “*Standardized Coefficien Beta*” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel Kepuasan Kerja dengan nilai “*Standardized Coefficien Beta*” sebesar 0,994 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa Kepuasan Kerja (X3) merupakan salah satu faktor penting dalam melaksanakan pekerjaan.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model | R   | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .855 <sup>a</sup>   | .732     | .701              | 1.721                      | 1.936         |
| a     | Predictors:(Constant), Budaya Organisasi(X1), Lingkungan Kerja(X2), |          |                   |                            |               |
| b     | Kepuasan Kerja(X3).   |          |                   |                            |               |
|       | Dependent Variable : Kinerja Guru(Y)                                |          |                   |                            |               |

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Hasil perhitungan regresi pada tabel 8 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0.732 yang artinya besarnya kontribusi pengaruh ke 3 variabel Budaya Organisasi (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 73,2%. Sisanya, sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Secara Parsial

Pada bagian uji secara parsial dapat dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

#### a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMKS Kehutanan Mamasa

Hasil analisis terhadap pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Menurut Effendy (2015) “Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.” Pendapat lain dari Sopiah (2018) “Budaya organisasi yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya organisasi”.

Pada penelitian ini variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa, Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainudiin Iba, Saifuddin, Marwan dan Win Konadi (2021) yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Kota Juang.

#### b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMKS Kehutanan Mamasa

Hasil analisis terhadap pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMKS Kehutanan Mamasa menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,209 > 0,05$ , maka disimpulkan H2 ditolak, artinya Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Menurut Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

Pada penelitian ini variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aris Munandar (2021) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Merry (2020) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Indralaya.

**c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMKS Kehutanan Mamasa**

Hasil analisis terhadap pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMKS Kehutanan Mamasa menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H3 diterima, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Menurut Nuraini, (2013), kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam guruan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Guru yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam guruan akan lebih mengutamakan guruan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Sedangkan menurut Dadang, (2013) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap guruan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap guruannya.

Pada penelitian ini Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh alsabila Ananda Trisnawati (2022) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Guru. SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan.

**2. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru Pada SMKS Kehutanan Mamasa**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Guru. dengan nilai signifikansi  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ , maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainudiin Iba, Saifuddin, Marwan dan Win Konadi (2021) dengan judul Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. Adapun hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru SMA Kota Juang.

Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Salsabila Ananda Trisnawati (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan. 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. Adapun penelitian tersebut mengatakan bahwa budaya organisasi, lingkungan dan kepuasan

kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SMA Jaya Suti Abadi Tambun Selatan

### **3. Kepuasan Kerja Merupakan Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Pada SMKS Kehutanan Mamasa**

Berdasarkan hasil uji Beta (uji Dominan), dimaksudkan untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Guru. Kepuasan Kerja merupakan variabel yang paling dominan dengan nilai “Standardized Coefficient Beta” sebesar 0,994.

Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan guru yang menyenangkan atau tidak mengenai gurunya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik guru terhadap guruan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap gurunya melalui penilaian salah satu guruan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting guruan (Afandi, 2018). Menurut Nuraini, (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam guruan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Guru yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam guruan akan lebih mengutamakan guruan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap pegawai SMKS Kehutanan Mamasa, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa.
4. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Guru SMKS Kehutanan Mamasa.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P., (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa. Pekanbaru.
- Agus, Ahyari. (2015). Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Ahmad, Susanto. (2017).Teori Belajar & Pembelajaran. Jakarta. Prenada Median Grup.
- Badeni. (2017). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Bandung. Alfabeta.
- Barnawi., dan Mohammad, Arifin. (2014). Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian. Jogjakarta. AR-RUZZ MEDIA.

- Cokroaminoto. (2007). *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Guru*. Jakarta. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dadang, K. (2013). *Manajemen Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Edy, Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group. Jakarta.
- Effendy, Onong, Uchjana. (2015). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. Bandung. PT. Citra Aditia Bakti.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung. CV. Alfabeta.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(1), 221-234.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Imam, Gunawan, S. M. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Manullang, Resi, Adelina. (2017). Pengaruh Kinerja Guru terhadap Hasil Belajar Siswa SMP Negeri 4 Tanjung Jambung Timur Kota Jambi. *Jambi: Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Volume 17 Nomor 3 Tahun 2017*.
- Meyta, Indraswari. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Guru pada Kantor Unit PT. Telkom Regional IV Semarang.
- Nitisemito, Alex. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia. Bandung.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Nurdiansyah, Aril. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Pedagogik terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya. Bandung: Skripsi PGSD FKIP UNPAS. Tidak diterbitkan.
- Priansa, Donni, Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Rachmawati, Titik., dan Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta. Gava Media.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Kinerja*. Jakarta. Mandar Maju.

- Sobirin. (2012). *Budaya Organisasi (Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi)*. Yogyakarta. UPP,STIM YKPN.
- Sopiah., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D.Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta. CV Andi Offset.
- Srinalia. (2015). Faktor-faktor Penyebab Rendahnya Kinerja Guru Dan Korelasinya Terhadap Pembinaan Siswa: Studi Kasus di SMAN 1 Darul Imarah Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Didaktika*, 15(2), 193-207.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabet.
- Sumanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Memasuki Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta. Andi.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Center for Academic Publishing Service.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Susanto, H. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*. 2 (2), hlm 198.
- Torang, Dr. Syamsir. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung. Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widoyoko, Eko, Putro. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Zahriyah, Umi, Wita., dkk. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 2 No. 1, Februari 2015.