
**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA SWASTA
YAYASAN PERGURUAN dr. WAHIDIN SUDIROHUSODO MEDAN**

Dwi Maria Simbolon

Alumni Program MM Pascasarjana Institut Bisnis IT&B Medan

Email : dwimariasimbolon@gmail.com

Abstract

This study aims to describe the effect of competence, organizational culture and work environment on the performance of junior high school teachers at the educational foundation dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. This study uses a non-probability sampling method. The research respondents were all junior high school teachers at the educational foundation dr. Wahidin Sudirohusodo Medan, amounting to 75 (seventy-five) teachers using the census method. The instrument used was a questionnaire to collect data from competency variables, organizational culture variables, work environment variables, and performance variables. The data analysis technique used is the validity test, reliability test, descriptive analysis, multicollinearity test, normality test, multiple linear analysis, multiple linear correlation coefficient test, t test, F test, and calculation of the coefficient of determination. Descriptive analysis results for competency variables, organizational culture variables, work environment variables and performance variables are in the very good category. Based on the partial analysis, competence, organizational culture and work environment have a positive and significant effect on the performance of teachers in junior high schools at the educational foundation dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. The F test shows that competency, organizational culture and work environment simultaneously influence the performance of teachers in junior high schools at the educational foundation dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. The contribution of competency, organizational culture and work environment variables to improve teacher performance variables was 95.4%, while the remaining 4.6% was influenced by other variables not examined by the authors in this study, such as job satisfaction, motivation, work conflict, and others.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Work Environment, Performance**PENDAHULUAN**

Tercapainya tujuan organisasi tentunya harus didukung oleh seluruh elemen yang berada di dalam organisasi, baik itu dari sumber daya manusianya maupun metode serta sistem yang dijalankan untuk menggerakkan sumber daya manusia tersebut kearah pencapaian tujuan organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Pencapaian tujuan organisasi pendidikan didukung oleh tiga pilar utama yakni manajemen organisasi yakni metode maupun sistem yang dijalankan dan yang mengoperasikan adalah para pegawai organisasi tersebut kemudian para guru sebagai pengajar dan siswa sebagai peserta didik, ketiga pilar ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan satu sama lain.

Para guru sebagai sumber daya manusia yang memberikan pengajaran kepada seluruh siswa merupakan aset penting yang tetap harus dijaga pencapaian kinerja terbaiknya, karena tanpa guru maka seluruh sistem pengajaran yang telah direncanakan oleh sekolah tidak dapat terwujud, oleh sebab itu kinerja guru harus benar-benar dikelola dengan baik.

Yayasan perguruan Sekolah Menengah Pertama swasta dr. Wahidin Sudirohusodo Medan sebagai organisasi pendidikan tentunya memerlukan kinerja terbaik dari para gurunya sehingga seluruh program yang telah direncanakan dapat terwujud, namun pada kenyataannya kinerja guru mengalami penurunan.

Absensi Guru SMP swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan tahun ajaran 2019-2020 periode Juli sampai dengan Desember 2019 memperlihatkan bahwa

tingkat persentase kehadiran guru tidak tepat waktu sebesar 45,2% sedangkan kehadiran guru tepat waktu sebesar 54,8%, berdasarkan data ini persentase perbedaan antara guru yang hadir tepat waktu dengan yang tidak hadir tepat waktu hanya selisih 9,6% yang dapat diartikan terjadi penurunan kinerja karyawan dari sisi kualitas waktu.

Realisasi penyelesaian pelaksanaan rencana pembelajaran guru SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan yang memperlihatkan rata-rata persentase penyelesaian pelaksanaan rencana pembelajaran sebesar 59,5% sedangkan tidak realisasi rata-rata persentase sebesar 40,5 % dengan selisih sebesar 19 % dan hal ini memperlihatkan bahwa capaian penyelesaian yang seharusnya sebesar 100% hanya mampu direalisasikan oleh guru SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan 59,5%.

Jenis pelatihan yang pernah diikuti oleh guru SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan pada tahun 2018 dan tahun 2019, dari rata-rata persentase pada tahun 2018 diketahui guru SMP yang tidak mengikuti dari beberapa jenis pelatihan sebesar 82% sedangkan yang mengikuti hanya 18% dan pada tahun 2019 guru yang tidak mengikuti sebesar 84% dan yang mengikuti pelatihan hanya sebesar 16% dari seluruh jenis pelatihan yang seharusnya diikuti oleh guru yang paling banyak hanya pada pelatihan pengembangan kurikulum yakni pada tahun 2018 sebesar 64 % dan pada tahun 2019 sebesar 68%. Berdasarkan data ini maka kompetensi guru yang memadai hanya pada pengembangan kurikulum sedangkan pada keterampilan lain masih rendah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan".

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?
5. Apakah kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kompetensi

Susilo dalam Bagia (2015:25) menyebutkan kompetensi adalah "Kombinasi pengetahuan, kemampuan/keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan yang telah dirancang bagi dirinya, baik untuk saat ini maupun di masa yang akan datang". Alwi dalam Bagia (2015:25) mengatakan kompetensi adalah "Kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki". Menurut Spencer dan Spencer dalam Bagia (2015:29) menyatakan kompetensi dapat didefinisikan "Sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau

karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu”.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Miller dalam Arifin (2017:106) Budaya organisasi adalah : *“A set of primary values systems consisting of eight principles, namely of purpose, of consensus, of excellence, of performance, of empirism, of unity, of intimacy, and of integrity, as norms or guidance for the corporate members in their behavior and solve corporate problems”*, Seperangkat sistem nilai-nilai primer yang terdiri atas delapan asas, yaitu asas tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi, empirisme, kesatuan, keakraban, dan integritas, sebagai norma atau pedoman bagi para anggota korporat dalam perilaku mereka dan memecahkan masalah-masalah korporat”.

Ouchi dalam Arifin (2017:106) mengatakan budaya organisasi adalah *“A set of symbols, ceremonies, and myths that communicate the underlying values and beliefs of that organization to its employees”*, seperangkat nilai-nilai, dan mitos yang mengkomunikasikan landasan nilai-nilai dan keyakinan-keyakinan kepada para karyawannya.

Robbins dan Timothy (2013:63) mengatakan budaya organisasi adalah “Sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Mangkunegara (2013:113) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah “Seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi adaptasi eksternal dan integrasi internal”.

Pengertian Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:26) mendefinisikan lingkungan kerja adalah “Semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya”.

Nitisemito dalam Sedarmayanti (2011:31) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Soetjipto (2014:85) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “Keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya”.

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Suwatno (2011:196) berpendapat bahwa “Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya”.

Sedarmayanti (2011:174) mengatakan kinerja adalah “Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”. Menurut Hasibuan (2012:94) “Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan Jalan Titi Pahlawan No 8 Medan dengan subjek penelitian yang diambil adalah keseluruhan guru pada Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan Dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dengan jumlah populasi sebanyak 75 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel sensus yakni seluruh populasi dijadikan sampel yakni sebanyak 75 guru dan waktu penelitian dimulai dari bulan Juli 2019 sampai bulan Februari 2020. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan kerangka pemikiran seperti pada gambar berikut:

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.
4. Kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Pada variabel kompetensi total skor responden yang menjawab sangat setuju dan setuju adalah 638 dan nilai total persentase rata-rata sangat setuju dan setuju yaitu 85,05% dimana persentase jawaban ini berada diantara 80 sampai 100 hal ini berarti berada pada kategori sangat baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi 4,48 berada pada pernyataan 4 yakni guru mampu mengelola tugas pengajaran dengan tugas administrasi, selanjutnya pernyataan 3 yakni guru mampu mengelola waktu pengajaran dengan baik dengan nilai rata-rata 4,43 serta pernyataan 7 yakni guru mampu bekerja sama dengan sesama guru memperoleh nilai rata-rata 4,36.

Namun dari keseluruhan jawaban responden, masih ditemukan 5,64% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan skor 42. Pernyataan dengan nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan 10 yaitu guru mampu bekerja dengan seluruh rekan kerja yang berasal dari bagian lain dalam organisasi dengan nilai rata-rata 4,09, pernyataan 1 dengan nilai rata-rata 4,19 yakni guru mampu melakukan tugas pengajaran dengan benar dan pernyataan 9 yakni guru terampil dalam penggunaan fasilitas kerja yang berbasis digital dengan rata-rata 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa tidak sepenuhnya guru mampu melakukan pengajaran, bekerjasama dengan seluruh rekan kerja yang berasal dari bagian lain dalam organisasi dan dapat menggunakan fasilitas kerja berbasis digital yang berakibat dapat menurunkan kinerja guru.

Pada variabel budaya organisasi Total skor responden yang menjawab sangat setuju dan setuju adalah 579 dan nilai total persentase rata-rata sangat setuju dan setuju yaitu 85% dimana persentase jawaban ini berada diantara 80 sampai 100 hal ini berarti berada pada kategori sangat baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi 4,49 berada pada pernyataan 9 yakni guru ingin keputusan harus dapat diterima oleh seluruh rekan guru lain sehingga tidak ada konflik, selanjutnya pernyataan 7 yakni guru siap melaksanakan metode pengajaran baru dengan nilai rata-rata 4,39 serta pernyataan 1 yakni guru dapat berinovasi dalam pengajaran guru memperoleh nilai rata-rata 4,32.

Namun dari keseluruhan jawaban responden, masih ditemukan 8,32% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan skor 60. Pernyataan dengan nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan 5 yaitu guru ingin seluruh rekan kerja memahami pentingnya tujuan pendidikan dengan nilai rata-rata 3,63, pernyataan 8 dengan nilai rata-rata 4,03 yakni guru selalu mau belajar tentang pembuatan alat peraga pengajaran dengan mengikuti pelatihan dan pernyataan 2 yakni guru dapat membuat program pengajaran dengan rinci dengan rata-rata 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada guru yang tidak memahami pentingnya tujuan pendidikan, kemudian belum terdorong untuk membuat alat peraga begitu juga masih ada guru yang tidak mengikuti pelatihan serta guru belum mampu membuat program pengajaran yang dapat menurunkan kinerja guru.

Pada variabel lingkungan kerja Total skor responden yang menjawab sangat setuju dan setuju adalah 738 dan nilai total persentase rata-rata sangat setuju dan setuju yaitu 82% dimana persentase jawaban ini berada diantara 80 sampai 100 hal ini berarti berada pada kategori sangat baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi 4,45 berada pada pernyataan 12 yakni guru tidak merasa terancam dalam melakukan tugas pengajaran, selanjutnya pernyataan 9 yakni guru merasa peralatan kerja tersedia dengan baik dengan nilai rata-rata 4,39 serta pernyataan 2 yakni ada penerangan yang cukup berasal dari cahaya yang masuk ke dalam kelas sehingga guru semangat dalam mengajar memperoleh nilai rata-rata 4,39.

Namun dari keseluruhan jawaban responden, masih ditemukan 8,6% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan skor 77. Pernyataan dengan nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan 7 yaitu pewarnaan ruangan menyegarkan mata dengan nilai rata-rata 3,63, pernyataan 11 dengan nilai rata-rata 3,92 yakni organisasi melalui kepala sekolah memberikan kesempatan untuk maju yang sama kepada seluruh guru dan pernyataan 1 yakni ada penerangan yang cukup berasal dari cahaya yang masuk ke ruang guru dengan rata-rata 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa pewarnaan ruang, kesempatan yang sama untuk maju serta pencahayaan di ruang guru belum begitu baik sehingga dapat menurunkan kinerja guru.

Pada variabel kinerja Total skor responden yang menjawab sangat setuju dan setuju adalah 620 dan nilai total persentase rata-rata sangat setuju dan setuju yaitu 82,68% dimana persentase jawaban ini berada diantara 80 sampai 100 hal ini berarti berada pada kategori sangat baik. Pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi 4,39 berada pada pernyataan 9 yakni guru mampu berinisiatif dalam mengelola kelas selama proses pengajaran, selanjutnya pernyataan 2 yakni guru melaksanakan pekerjaan administrasinya minim kesalahan dengan nilai rata-rata 4,39 serta pernyataan 4 yakni guru dapat mengerjakan laporan peserta didik sekaligus pengajaran dengan baik memperoleh nilai rata-rata 4,29.

Namun dari keseluruhan jawaban responden, masih ditemukan 8,8% yang memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan skor 66. Pernyataan dengan nilai rata-rata terendah berada pada pernyataan 7 yaitu guru dapat bekerjasama dengan rekan kerja lain dalam penyusunan program-program pengajaran dengan nilai rata-rata 3,63, pernyataan 1 dengan nilai rata-rata 4,2 yakni guru dapat menyelesaikan tugas-tugas pengajaran dengan tuntas dan pernyataan 6 yakni guru dapat melaksanakan pekerjaan administrasi penuh tanggung jawab dengan rata-rata 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa bekerjasama, penyelesaian tugas dan pekerjaan administrasi belum berjalan secara maksimal sehingga kinerja guru masih belum optimal.

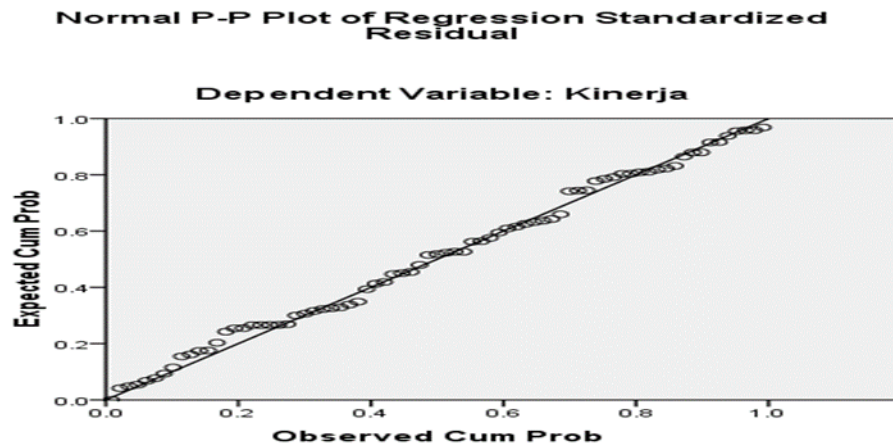
Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah dapat dilihat pada gambar kurva normal berikut ini:

Bentuk gambar kurva pada gambar 2 diatas dikatakan memiliki data berdistribusi normal karena memiliki kemiringan yang cenderung imbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

Berdasarkan uji P-P Plot ditemukan hasil seperti pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 1. P-P Plot

Berdasarkan gambar 3 di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik dari kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja menyebar disekitar garis diagonal kinerja yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S) yang dilakukan didapati seperti pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S)

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 75 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.21314655 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .065 |
| | Positive | .041 |
| | Negative | -.065 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .560 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .913 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 dan dapat dilihat nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,913 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah, apabila tidak terjadi korelasi

diantara variabel bebasnya. Apabila terjadi saling korelasi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang memiliki korelasi antar sesama variabel sama dengan nol. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS yakni apabila nilai *Tolerance* > 0.10 dan $VIF \leq 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Coefficients^a

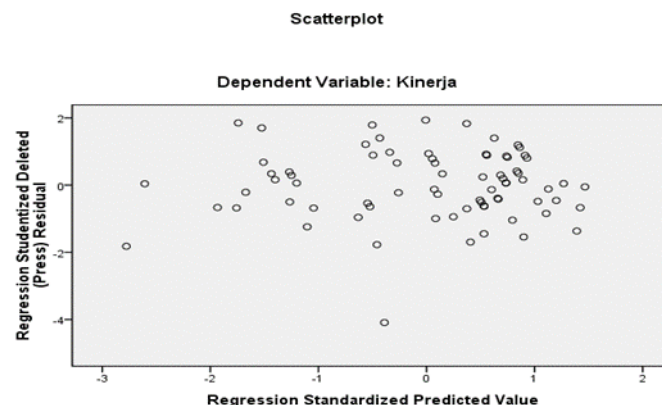
| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kompetensi | .601 | 1.664 |
| | Budaya_Organisasi | .444 | 2.250 |
| | Lingkungan_Kerja | .432 | 2.313 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi korelasi antar independen variabel karena variabel kompetensi memiliki nilai *tolerance* 0,601 > 0,10 dan nilai *VIF* 1,664 < 10, variabel budaya organisasi memiliki nilai *tolerance* 0,444 > 0,10 dan nilai *VIF* 2,250 < 10 dan variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* 0,432 > 0,10 dan nilai *VIF* 2,313 < 10, dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot dibawah ini:



Gambar 2 Scatterplot

Berdasarkan gambar 5 di atas, terlihat titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi prestasi kerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Hasil uji park glejser ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji park glejser Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.442 | .853 | | 1.691 | .095 |
| | Kompetensi | .011 | .023 | .075 | .497 | .621 |
| | Budaya_Organisasi | -.006 | .029 | -.036 | -.201 | .841 |
| | Lingkungan_Kerja | -.015 | .021 | -.130 | -.725 | .471 |

a. Dependent Variable: AbRes

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki nilai Sig 0,621 > 0,05, budaya organisasi memiliki nilai Sig 0,841 > 0,05 dan lingkungan kerja memiliki nilai Sig 0,471 > 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linier berganda menjelaskan besarnya variabel kompetensi, variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan SPSS, dan analisis masing-masing variabel dijelaskan dalam uraian berikut:

Tabel 4. Persamaan Regresi Linier Berganda Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -8.423 | 1.394 | | -6.044 | .000 |
| | Kompetensi | .145 | .037 | .125 | 3.911 | .000 |
| | Budaya_Organisasi | .359 | .048 | .278 | 7.463 | .000 |
| | Lingkungan_Kerja | .607 | .034 | .673 | 17.845 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4 diatas, persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan: $Y = -8,423 (a) + 0,145 (X_1) + 0,359 (X_2) + 0,607 (X_3)$.

Kinerja dengan nilai konstan = -8,423. Bilangan konstanta sebesar -8,423 menyatakan jika tidak ada variabel kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja atau bernilai 0 maka variabel kinerja mengalami penurunan sebesar -8,423, yang dapat diartikan bahwa tanpa kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja maka kinerja guru akan mengalami penurunan. Kompetensi dengan nilai = 0,145

Nilai koefisien sebesar 0,145 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah menunjukkan apabila kompetensi diberikan sebesar 1 poin akan mempengaruhi peningkatan nilai kinerja sebesar 0,145 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin pada variabel kompetensi akan mengurangi nilai kinerja sebesar 0,145, dengan asumsi budaya organisasi dan lingkungan kerja konstan. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai *p value sig* atau nilai signifikansi dari variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah 0,000 dimana nilai *p value sig* atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah lebih kecil dari (<) 0,05, maka dapat disimpulkan kompetensi (X_1) memiliki pengaruh yang berarti atau bermaknaan terhadap kinerja (Y) di dalam penelitian ini.

Budaya organisasi dengan nilai = 0,359

Nilai koefisien sebesar 0,359 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah menunjukkan apabila budaya organisasi diberikan sebesar 1 poin akan mempengaruhi

peningkatan kinerja sebesar 0,359 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin pada variabel budaya organisasi akan mengurangi nilai kinerja sebesar 0,359, dengan asumsi kompetensi dan lingkungan kerja konstan. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai *p value sig* atau nilai signifikansi dari variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah 0,000 dimana nilai *p value sig* atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah lebih kecil dari ($<$) 0,05, maka dapat disimpulkan budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang berarti atau kebermaknaan terhadap kinerja (Y) di dalam penelitian ini. Lingkungan kerja dengan nilai = 0,607

Nilai koefisien sebesar 0,607 (bertanda positif) menandakan arah hubungan yang searah menunjukkan apabila lingkungan kerja diberikan sebesar 1 poin akan mempengaruhi peningkatan lingkungan kerja sebesar 0,607 dan sebaliknya jika setiap pengurangan 1 poin pada variabel lingkungan kerja akan mengurangi nilai kinerja sebesar 0,607, dengan asumsi kompetensi dan budaya organisasi konstan. Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi di dalam analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai *p value sig* atau nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah 0,000 dimana nilai *p value sig* atau nilai signifikansi yang dihasilkan adalah lebih kecil dari ($<$) 0,05, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang berarti atau kebermaknaan terhadap kinerja (Y) di dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Linier Berganda

Uji koefisien linear berganda dilakukan untuk menguji secara bersama-sama diantara variabel kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y). Hasil uji koefisien korelasi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Koefisien Korelasi Linier Berganda Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .978 ^a | .956 | .954 | 1.239 | 1.907 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompetensi, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa hasil uji koefisien korelasi linear berganda untuk kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah 0,998 yang berada pada interval koefisien 0,800 – 1,000 dan menurut Ghozali (2014) nilai interval 0,800 – 1,000 dikategorikan sebagai tingkat hubungan yang sangat kuat. Hal ini berarti kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja guru pada SMP swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Uji Hipotesis

1. Uji Statistik t

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen Kompetensi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji t
 Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -8.423 | 1.394 | | -6.044 | .000 |
| | Kompetensi | .145 | .037 | .125 | 3.911 | .000 |
| | Budaya_Organisasi | .359 | .048 | .278 | 7.463 | .000 |
| | Lingkungan_Kerja | .607 | .034 | .673 | 17.845 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} dan signifikansi (Sig) secara parsial dari masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Nilai t_{hitung} variabel kompetensi (X_1) adalah 3,911 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,666 yang diperoleh dari degree of freedom atau derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) - k (jumlah variabel independen dan dependen) = $75 - 4 = 71$ maka $t_{hitung} 3,911 > t_{tabel} 1,666$ kemudian pada probabilitas atau tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yakni ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) guru pada SMP swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Artinya kompetensi guru dapat meningkatkan kinerja.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_2) adalah 7,463 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,666 yang diperoleh dari degree of freedom atau derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) - k (jumlah variabel independen dan dependen) = $75 - 4 = 71$ maka $t_{hitung} 7,463 > t_{tabel} 1,666$ kemudian pada probabilitas atau tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yakni budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) guru pada SMP swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Artinya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_3) adalah 17,845 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,666 yang diperoleh dari degree of freedom atau derajat kebebasan (df) = n (jumlah sampel) - k (jumlah variabel independen dan dependen) = $75 - 4 = 71$ maka $t_{hitung} 17,845 > t_{tabel} 1,666$ kemudian pada probabilitas atau tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yakni lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) guru pada SMP swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Artinya lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja.

2. Uji Statistik F

Uji statistik F dilakukan untuk menganalisis apakah seluruh variabel independen yaitu kompetensi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Anova Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|----------------|-------------------------|
| 1 | Regression | 2383.279 | 3 | 794.426 | 517.909 | .000^a |
| | Residual | 108.908 | 71 | 1.534 | | |
| | Total | 2492.187 | 74 | | | |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompetensi, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 diatas diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 517,909 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,73 yang diperoleh dari *degree of freedom* atau derajat kebebasan ($df_1 = k-1=4-1=3$ dan ($df_2 = n-k=75-4=71$, maka $F_{hitung} 517,909 > F_{tabel} 2,73$ kemudian pada probabilitas atau tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < \alpha 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima yaitu kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) guru pada SMP swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Uji Determinasi

Pengujian Koefisien determinan (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam menerangkan atau menjelaskan variabel kinerja.

Tabel 8. Uji Determinasi Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .978 ^a | .956 | .954 | 1.239 | 1.907 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompetensi, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 8 diatas diketahui nilai *adjusted R Square* sebesar 0,954 atau 95,4% yang berarti variabel kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan tentang variabel kinerja sebesar 95,4%, nilai ini berada pada interval 51-99 yang menurut Sugiyono (2015) tingkat koefisien ini dinyatakan sebagai hubungan determinasi yang tinggi sedangkan sisanya sebesar 4,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini, seperti kepuasan kerja, motivasi, konflik kerja, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian tentang analisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan maka ditemukan hasil penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan

Kompetensi menurut Boulter, *et.al* dalam Sutrisno (2009) adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Kompetensi menurut Becker dalam Bagia (2015) berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karatersitik pribadi yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya.

Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel kompetensi yang menyatakan bahwa terdapat 85,05% responden yang memilih

jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase tersebut berada diantara 80 sampai 100. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 5,64% responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan yang terkait dengan masalah, yaitu kemampuan guru bekerja dengan seluruh rekan kerja yang berasal dari bagian lain dalam organisasi, kemampuan guru dalam melakukan tugas pengajaran dengan benar serta keterampilan guru dalam penggunaan fasilitas kerja yang berbasis digital atau teknologi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk pengaruh diantara variabel kompetensi (X_1) secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja (Y) adalah 3,911 sedangkan t_{tabel} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh diantara variabel kompetensi (X_1) secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja guru (Y) adalah 1,666 ($df = n - k, 75 - 4, df=71$) dengan taraf kesalahan 5%, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya koefisien korelasi parsial yang ditemukan adalah signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zaim, et.al (2013) dengan judul penelitian "*Analyzing The Effect of Individual Competencies on Performance : A Field Study in Services Industries in Turkey*" yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan industri pelayanan di Turki.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan

Budaya organisasi menurut Robbins adalah sehimpuan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Miller dalam Arifin (2017) mengatakan budaya organisasi adalah seperangkat sistem nilai-nilai primer yang terdiri atas delapan asas, yaitu asas tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi, empirisme, kesatuan, keakraban, dan integritas, sebagai norma atau pedoman bagi para anggota korporat dalam perilaku mereka dan memecahkan masalah-masalah korporat. Asas keunggulan dan asas prestasi adalah merupakan asas kinerja sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai tentang adanya keunggulan dan kinerja dan oleh sebab itu, berdasarkan pendapat Miller maka budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja individu.

Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel budaya organisasi yang menyatakan bahwa terdapat 85% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase tersebut berada diantara 80 sampai 100. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 8,32% responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan yang terkait dengan masalah, yaitu memahami pentingnya tujuan pendidikan, kemauan belajar tentang pembuatan alat peraga pengajaran, mengikuti pelatihan serta membuat program pengajaran dengan rinci.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk pengaruh diantara variabel budaya organisasi (X_2) secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja (Y) adalah 7,463 sedangkan t_{tabel} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk

pengaruh diantara variabel budaya organisasi (X_2) secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja guru (Y) adalah 1,666 ($df = n - k, 75 - 4, df=71$) dengan taraf kesalahan 5%, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya koefisien korelasi parsial yang ditemukan adalah signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Isa, *et.al* (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman*" dan menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sektor publik di Oman.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011) adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung atau tidak langsung terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap individu dalam menjalankan pekerjaannya dan jika lingkungan kerja dalam keadaan baik maka individu dapat bekerja dengan maksimal dan menghasilkan kinerja yang optimal begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka individu tidak dapat maksimal dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memberikan penurunan terhadap kinerjanya.

Hal ini didukung dengan keseluruhan jawaban responden untuk pernyataan dari variabel budaya organisasi yang menyatakan bahwa terdapat 82% responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju dimana persentase tersebut berada diantara 80 sampai 100. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan dikategorikan sangat baik, sedangkan dari keseluruhan jawaban responden terdapat 8,6% responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan yang terkait dengan masalah, yaitu pewarnaan ruangan, adanya kesempatan untuk maju yang sama kepada seluruh guru serta penerangan yang cukup yang berasal dari cahaya yang masuk ke ruang guru.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t untuk pengaruh diantara variabel lingkungan kerja (X_3) secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja (Y) adalah 17,845 sedangkan t_{tabel} yang dihasilkan dari uji hipotesis parsial atau uji t untuk pengaruh diantara variabel lingkungan kerja (X_3) secara parsial dalam menerangkan variabel kinerja guru (Y) adalah 1,666 ($df = n - k, 75 - 4, df=71$) dengan taraf kesalahan 5%, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya koefisien korelasi parsial yang ditemukan adalah signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jayaweera (2015) dengan judul "*Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*" yang menunjukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sektor perhotelan di Inggris.

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan

Mangkunegara (2009:135) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah keterampilan dan kemampuan (*competence*) yang memadai dan suatu hal yang mustahil jika menginginkan hasil kerja yang optimal namun tidak didukung oleh keterampilan dan kemampuan yang memadai, berikutnya Prawirosentono (2011:27) menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah budaya organisasi yaitu seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang telah lama dianut bersama oleh para anggota organisasi, sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasinya serta Mangkunegara (2011:72) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan atau uji F untuk pengaruh bersama-sama variabel lingkungan kerja (X_3), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dalam menerangkan variabel kinerja (Y) adalah 17,845 sedangkan F_{tabel} yang dihasilkan dari uji hipotesis simultan atau uji F untuk pengaruh secara bersama-sama variabel lingkungan kerja (X_3), variabel budaya organisasi (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) dalam menerangkan variabel kinerja guru (Y) adalah 2,73 ($df_1 = k-1=4-1$, $df_2 = n - k = 75 - 4, df_2 = 71$ dengan taraf kesalahan 5%, hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang artinya koefisien korelasi simultan yang ditemukan adalah signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khoirudin dan Istiatin (2018) dengan judul penelitian analisis budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Wonogiri dengan hasil penelitian bahwa ada pengaruh secara simultan dan signifikan antara budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Wonogiri.

Koefisien Determinasi Kompetensi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan

Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja adalah 0,954 atau 95,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari kompetensi, budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja guru sebesar 95,4%, sedangkan sisa 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, motivasi, konflik kerja, dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel kompetensi, variabel budaya organisasi, variabel lingkungan kerja, dan variabel kinerja guru pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan berada pada kategori sangat baik, namun masih terdapat beberapa kelemahan dari terkait variabel yang diteliti tersebut, yaitu kelemahan variabel kompetensi berupa kemampuan guru bekerja dengan seluruh rekan kerja yang berasal dari bagian lain dalam organisasi, kemampuan guru dalam melakukan tugas pengajaran dengan benar serta keterampilan guru dalam penggunaan fasilitas kerja yang berbasis digital atau teknologi; kelemahan budaya organisasi yaitu memahami pentingnya tujuan pendidikan, kemauan belajar tentang pembuatan alat peraga pengajaran, mengikuti pelatihan serta

membuat program pengajaran dengan rinci; kelemahan lingkungan kerja yaitu pewarnaan ruangan, adanya kesempatan untuk maju yang sama kepada seluruh guru serta penerangan yang cukup yang berasal dari cahaya yang masuk ke ruang guru; kelemahan kinerja yaitu bekerjasama, penyelesaian tugas-tugas pengajaran dengan tuntas serta pelaksanaan administrasi dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial atau uji t, untuk variabel kompetensi terhadap kinerja guru pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan; untuk variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan; untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Berdasarkan hasil uji secara simultan atau uji F menunjukkan bahwa variabel kompetensi, variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Pertama swasta Yayasan Perguruan dr. Wahidin Sudirohusodo Medan.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel kompetensi, variabel budaya organisasi dan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja adalah 0,954 atau 95,4% sedangkan sisa 4,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini, seperti kepuasan kerja, motivasi, konflik kerja, dan lain-lain.

Saran

Untuk variabel kompetensi, diharapkan agar kepala sekolah dapat lebih meningkatkan kemampuan guru dalam bekerja dengan seluruh rekan kerja yang berasal dari bagian lain dalam organisasi. Diharapkan kepala sekolah dapat lebih meningkatkan kemampuan guru dalam melakukan tugas pengajaran dengan benar melalui pengawasan yang lebih optimal. Diharapkan kepala sekolah dapat lebih meningkatkan keterampilan guru dalam penggunaan fasilitas kerja yang berbasis digital dengan mengadakan workshop internal.

Untuk variabel budaya organisasi, diharapkan agar organisasi pendidikan dapat meningkatkan pemahaman guru tentang pentingnya tujuan pendidikan dengan memberikan waktu kepada guru untuk mengikuti seminar baik berskala lokal maupun nasional. Diharapkan organisasi pendidikan dapat meningkatkan kemauan guru agar selalu mau belajar tentang pembuatan alat peraga pengajaran dengan mengikuti pelatihan. Diharapkan organisasi pendidikan dapat meningkatkan pemahaman guru dalam membuat program pengajaran dengan rinci melalui pelatihan program pengajaran.

Untuk variabel lingkungan kerja, diharapkan organisasi pendidikan untuk dapat mengelola dan mengevaluasi tata pewarnaan ruang. Diharapkan kepala sekolah dapat meningkatkan dan memberikan kesempatan untuk maju yang sama kepada seluruh guru melalui cara mengutus para guru secara berkelompok dan bergilir untuk mengikuti pelatihan maupun seminar-seminar. Diharapkan organisasi pendidikan dapat mengevaluasi kembali pencahayaan di ruang guru.

Untuk variabel kinerja, diharapkan organisasi pendidikan dapat meningkatkan kinerja guru dalam bekerjasama dengan rekan kerja lain dalam penyusunan program-program pengajaran. Diharapkan bagi organisasi pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru

dalam melaksanakan pekerjaan administrasi dengan penuh tanggung jawab. Diharapkan bagi organisasi pendidikan untuk meningkatkan kinerja guru dengan memacu ide-ide baru dalam proses belajar-mengajar maupun penyelesaian tugas administrasi secara mandiri namun tetap dalam pengawasan sehingga timbul rasa tanggung jawab penuh para guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, T. 2017. *Perilaku Organisasi*, Deepublish, Yogyakarta.
- Bagia, I. W. 2015. *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Ghozali, I. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, H. 2017. *Manajemen Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Kasmadi dan Sunariah. 2014. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Mathis and Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Moeheriono. 2012. *Kinerja Berbasis Kompetensi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Prawirosentono, S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, Rajagrafindo, Jakarta.
- Robbins, S. P. and Timothy, J. 2013. *Organizational Behaviour*, Pearson Education, New Jersey.
- Riduwan. 2012. *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Rusiadi, et.al. 2014. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*, USU Press, Medan.
- Munandar. 2009. *Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan, Bagian Psikologi Industri & Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Manullang, M., dan Pakpahan, M. 2014. *Metodologi penelitian, Proses Penelitian Praktis*, Citapustaka Media, Bandung.
- Mathis, L dan R, Jackson. 2009. *Human Resources Management*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pranada Media Group, Jakarta.
- Siagian, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi (mixed method)*, Alfabeta, Bandung.
- Supardi. 2009. *Kinerja Karyawan*, Ghalia, Jakarta.
- Sarwono, S. W. (2009). *Teori-teori Psikologi Sosial*, Rajawali Pers, Yogyakarta.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*, Erlangga, Jakarta.
- Soetjipto, B., W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif*, Ghalia Indoensia, Jakarta.
- Umar, H. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, Rajawali, Jakarta.
- Wursanto. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi, Yogyakarta.
- Wibowo. 2010. *Perilaku Organisasi*, Raja grafindo Persada, Jakarta.