

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 4 SURAKARTA

Titik Nuroini Rahayuningsih ¹⁾

Amin Wahyudi ²⁾

Sunarso ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ titiknur61@gmail.com

²⁾ aminwahyudi@unisri.ac.id

³⁾ sunarso66@gmail.com

ABSTRACT

The result of this research showed (1) The culture organization influential not significant toward the performance of the teachers in SMP Negeri 4 Surakarta, (2) Work environment significant toward the performance of the teachers in SMP Negeri 4 Surakarta, (3) The commitment organization influential significant toward the performance of the teachers in SMP Negeri 4 Surakarta, (4) The most dominant variable influential on the performance of the teachers in SMP Negeri 4 Surakarta is work environment, (5) The result of the test (F test) is chorused known magnitude of the value of $F = 30,381$ significant $0,000 < 0,05$, so it can be concluded in with the same variable of culture organization, work environment, and commitment organization influence the performance of the teachers in SMP Negeri 4 Surakarta,

Keywords: *culture organization, work environment, organization commitment, teachers performance.*

PENDAHULUAN

Dalam sistem pendidikan yang dilaksanakan di sekolah ada beberapa hal yang perlu diperhatikan di antaranya guru, kepemimpinan kepala sekolah, kurikulum, sarana dan prasarana sekolah, lingkungan sekolah, dan peserta didik. Menurut Mulyasa (2007:5) "Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral pertama, dan utama. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah".

Oleh karena itu guru harus memiliki kemampuan dasar dalam melaksanakan tugas yaitu mempunyai dasar keilmuan, kepemimpinan, profesional, pengakuan oleh masyarakat, mempunyai kode etik profesi dan sebagainya. Seorang guru

profesional adalah guru yang berkompeten dan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya, yang berfungsi sebagai alat maupun pedoman dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam suasana yang menyenangkan sehingga diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan. Ukuran kinerja guru terlihat dari tanggung jawabnya menjalankan amanah dan profesi yang diembannya. Semua itu akan terlihat kepada budaya organisasi yang dikembangkan di lembaga sekolah, lingkungan kerja yang kondusif dan komitmen organisasi yang dipegang teguh para guru dalam menjalankan profesinya, sehingga tugas guru di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas.

Prapenelitian yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian (SMP Negeri 4 Surakarta) menunjukkan bahwa guru-guru

SMP Negeri 4 Surakarta merupakan komponen dari pengajar dan pendidik di SMP Negeri 4 Surakarta yang bertugas untuk menyelenggarakan pendidikan kepada anak-anak peserta didik. Guru bidang studi maupun guru yang menangani kesiswaan memiliki komitmen yang menyebabkan guru seyogyanya memiliki *maintenance learning* dan *inovative learning* yang dapat diterapkan bersama-sama untuk mengatasi hambatan-hambatan yang timbul dalam pembelajaran, bahkan dalam menyelesaikan kendala pembelajaran yang harus diselesaikan.

Komitmen dan lingkungan kerja serta budaya organisasi sebagai variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja para guru, hal ini perlu didukung kesadaran bahwa guru memiliki tugas dan kewajiban yang tidak ringan dalam mempersiapkan anak didik yang diharapkan memiliki kesiapan melanjutkan ke jenjang pendidikan selanjutnya. Adapun dalam hubungannya dengan tugas-tugas guru sebagai pendidik yang terorganisasi dalam suatu sekolah, terdapat variabel yang mempengaruhi tatanan, aktivitas ataupun kinerja guru.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis (1) signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta. (2) signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta. (3) signifikansi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta.

Rencana pemecahan masalah dapat dijelaskan bahwa kinerja guru yang kuat dan meningkat sangat penting bagi organisasi, maka segala aktivitas yang ada di dalam SMP Negeri 4 Surakarta dapat diselesaikan dengan cepat dan dengan hasil baik. Kinerja pegawai kontribusi positifnya berimplikasi pada hasil pembelajaran yang dicapai apabila budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi tinggi karena dipelihara dan ditingkatkan secara maksimal. Sebaliknya apabila kinerja pegawai justru

melemahkan kualitas pembelajaran akan menimbulkan dampak buruk terhadap lulusan sekolah, maka keberadaan pegawai menjadi beban masalah baru bagi SMP Negeri 4 Surakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja menurut Muchdarsyah, (2005: 169) adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit.

Kinerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Setiap karyawan dengan semua jabatan dan pekerjaan selalu dituntut untuk memberikan *output* yang dapat menguntungkan bagi perusahaan, sehingga produktivitas kerja bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja masing-masing karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuan dan motivasi. Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki keterampilan atas pekerjaannya, maka pegawai itu akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. "Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi" (Mangkunegoro, 2006: 142).

Dalam melaksanakan penilaian kinerja, yang pokok yakni menetapkan kriteria yang digunakan untuk menilai prestasi kerja yakni ukuran mengenai sukses, dan bagian-bagian mana yang dianggap penting sekali dalam suatu pekerjaan. Ukuran tentang sukses tersebut adalah sulit dilakukan karena kompleksnya suatu pekerjaan. Menurut Myers (2005: 210) kriteria umum yakni: kualitas, kuantitas

waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan.

Kinerja seseorang dapat didasarkan juga pada kualitas dan kuantitas kerja, kehadirannya, dapat tidaknya diandalkan, pengetahuan kerja dan kerja sama. Faktor-faktor yang akan dipergunakan dalam penilaian prestasi kerja karyawan dalam penilaian ini (Beach, 2005: 154).

Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi atau reaksi yang umum dari individu terhadap situasi yang dialaminya dan menunjukkan pada seperangkat kondisi yang ada dan mempunyai pengaruh terhadap perilaku individu. Menurut Steers (2007: 98), budaya organisasi adalah "sifat-sifat atau ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan yang dianggap mempengaruhi tingkah laku".

Budaya organisasi sebagai serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dipersepsikan dan dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh guru dan dianggap mampu mempengaruhi perilaku guru tersebut. Budaya organisasi suatu lembaga yang dapat ditunjukkan melalui perolehan dari penilaian pada suasana atau lingkungan kerja dalam penilaian dan persepsi dalam hal (a) struktur organisasi, (b) budaya organisasi dan (c) hubungan antar personil.

Budaya organisasi sebagai jiwa harus benar-benar ditanamkan dan dipahami ke dalam hati karyawan seluruh perusahaan di berbagai level manajemen. Pemahaman yang benar mengenai budaya organisasi dapat memberikan manfaat yang sangat baik bagi karyawan perusahaan (Edy Sutrisno, 2013: 89).

Lingkungan Kerja

Menurut Ahwari (2007: 217) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan di mana pekerja bekerja sedangkan kondisi

kerja merupakan kondisi tempat dan orang-orang di manapegawai tersebut bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja didalam organisasi/kelembagaan bukan hanya terdiri dari kondisi kerja sama, tetapi bila kondisi kerja ini ditambah dengan beberapa aspek lain maka akan membentuk lingkungan kerja.

Lingkungan kerja mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalam lembaga, karena lingkungan kerja ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Ada tiga alasannya yakni (1) ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, (2) ada bukti bahwa manajer dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, (3) Ada bukti kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu dalam organisasi.

Analisis keadaan-keadaan yang terlibat dalam kinerja yang tidak memuaskan, keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan kerasan atau betah bekerja dan lain sebagainya. Seorang manajer dapat menggunakan strategi-strategi yang tepat dalam lingkungan kerja, antara lain: (1) hubungan dan kerja sama, (2) suasana kerja, (3) tersedianya fasilitas kerja, (4) keamanan kerja.

Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya (Robbins, 2006: 137). Selanjutnya komitmen merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-

nilai dan tujuannya serta keinginan untuk tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan.

Menurut Poter (Keith Davis, 2006: 167), komitmen organisasional dapat diidentifikasi sebagai kekuatan yang bersifat relasi dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Seseorang akan memiliki komitmen yang tinggi jika pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya lebih baik, memberikan otonomi yang luas dalam pengambilan keputusan dan memberikan penghargaan yang layak.

Semakin tua usia dan panjang masa kerja seseorang maka semakin tinggi komitmen seseorang pada organisasi akan mendorong untuk berperilaku positif, lingkungan kerja dalam bekerja, mentaati kebijakan peraturan dalam suatu organisasi, sehingga hubungan baik rekan kerja akan mendorong meningkatkan kinerja. Terdapat banyak pendekatan yang digunakan dalam mengembangkan komitmen. Setiap pendekatan yang digunakan sesuai dengan kondisi pola hubungan kerja yang berlaku pada suatu organisasi. Dilihat dari peranan individu dalam kualitas pekerjaannya, maka paling tidak ada tiga aspek individual yang penting (Masrun dkk dalam Edy Sutrisno 2013: 324), yaitu: (1) motif berprestasi, (2) kepuasan kerja dan (3) keterlibatan kerja.

Ada tiga aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu: faktor eksternal yang meliputi kewenangan (*authority*), pengaruh kelompok kerja, serta imbalan dan insentif eksternal dan faktor internal yang meliputi harapan untuk sukses dan imbalan internal yang adil.

HIPOTESIS

1. Budaya organisasi dan kinerja

Budaya organisasi dapat juga disebut sebagai budaya perusahaan, dalam budaya perusahaan terjadi sosialisasi nilai-nilai dan terjadi proses menginternalisasikan dalam diri para anggotanya serta menjiwai individu dalam organisasi itu. Partisipasi ang-

gota yang mendapat kesempatan yang sama untuk ikut serta organisasi/lembaganya dan kompetisi.

Berdasar uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta.

2. Lingkungan kerja dan kinerja

Pegawai yang bekerja di dalam instansi yang bersangkutan juga mengharapkan adanya penghargaan bagi mereka sebagai manusia, jika kurang diperhatikan maka kualitas kerja, maupun kuantitas kerja akan menurun. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para pegawai tersebut bekerja, sedangkan kondisi kerja adalah merupakan keadaan yang berhubungan dengan suasana di mana para pegawai tersebut bekerja.

Berdasar uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₂: Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta.

3. Komitmen Organisasi dan kinerja

Individu guru yang memiliki budaya organisasi yang luwes dan lingkungan kerja sehat, akan menghasilkan kinerja guru yang lebih berkualitas. Individu guru dengan komitmen organisasi sekolah yang rendah, cenderung melakukan cara-cara yang mengganggu kinerja guru itu.

Berdasar uraian di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₃: Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta.

METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Surakarta yang beralamat di D.I. Panjaitan No, 14, Telepon (0271) 633880 Surakarta. Dipilih lokasi tersebut dengan alasan karena peneliti telah mendapat izin dari pimpinan SMP Negeri 4 Surakarta.

Penelitian ini dirancang sebagai penelitian survei yang bersifat menjelaskan fenomena penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Variabel yang hendak dijelaskan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai SMP Negeri 4 Surakarta, sedangkan variabel yang menjelaskan adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi.

Ditinjau dari tujuannya, penelitian ini termasuk penelitian korelasional bertujuan menetapkan besarnya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Memastikan perbedaan pada salah satu variabel ada perbedaan dengan variabel yang lain. Besarnya hubungan atau pengaruh antar variabel itu ditetapkan melalui koefisien korelasi.

2. Populasi dan Prosedur Penentuan Sampel

Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel, penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah guru SMP Negeri 4 Surakarta sebanyak 53 guru PNS dan guru tidak tetap.

Peneliti mengambil sampel analisis sesuai pendapat Arikunto (2006: 120) apabila populasinya kurang dari 100 maka sebaiknya semuanya dijadikan sampel penelitian. Berdasar pendapat tersebut maka sampel penelitian ini ditentukan sebanyak 53 orang responden.

Prosedur penentuan sampel adalah sampel sensus atau sampel populasi, karena populasi penelitian

ini kurang dari seratus orang yang berstatus PNS dan guru tidak tetap sebanyak 53 orang, maka seluruh populasi penelitian ini dijadikan sampel penelitian, sehingga sampelnya 53 responden, disebut sampel sensus atau sampel populasi (Arikunto, 2005: 123).

3. Instrumen dan Bahan yang digunakan

Instrumen Penelitian terdiri dari variabel independen adalah Budaya organisasi (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dan Komitmen organisasi (X_3). Variabel Dependen adalah Kinerja Guru SMP Negeri 4 Surakarta (Y).

Bahan yang digunakan meliputi:

a. Budaya organisasi (X_1)

Budaya organisasi sebagai serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dipersepsikan dan dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh guru SMP Negeri 4 Surakarta dan dianggap mampu mempengaruhi perilaku guru tersebut. Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2006: 209): (1) Inovasi dan pengambilan resiko, (2) Perhatian terhadap ketepatan dan analisis, (3) Orientasi terhadap hasil, (4) Orientasi terhadap individu, (5) Orientasi terhadap team, (6) Agresivitas, dan (7) Stabilitas.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan mengamankan, menenteramkan dan kesan kerasan atau betah bekerja dan lain sebagainya. Seorang manajer dapat menggunakan strategi-strategi yang tepat. Indikator lingkungan kerja menurut Dale Timpe (2007, 103) yakni: (1) Hubungan dan kerja sama, (2) Suasana kerja, (3) Tersedianya fasilitas kerja, (4) Keamanan kerja.

- c. Komitmen organisasi¹ (X_3)
 Komitmen organisasi merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkan organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya serta keinginan untuk tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan. Komitmen organisasi (Robbins, 2006: 147) terdiri dari indikator: (1) Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi dan atau profesi, (2) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi atau profesi, (3) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi atau profesi.
- d. Kinerja Guru (Y)
 Kinerja seseorang dapat didasarkan juga pada kualitas dan kuantitas kerja, kehadirannya, dapat tidaknya diandalkan, pengetahuan kerja dan kerja sama. Faktor-faktor yang akan dipergunakan dalam penilaian prestasi kerja karyawan Menurut Beach (2005: 154), indikator kinerja terdiri dari: (1) kuantitas dari hasil, (2) kualitas dari hasil, (3) ketepatan waktu dari hasil, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama.
- e. Pengukuran Variabel
 Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengkaji Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Komitmen organisasi dan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 4 Surakarta. Semua item pertanyaan variabel-variabel tersebut menggunakan skala Lickert (Azwar, 2004: 87), terdiri lima pilihan jawaban dengan skala satu sampai lima, yaitu sangat setuju (skor 5); Setuju (skor 4); Netral (skor 3); Tidak setuju (skor 2) dan Sangat tidak setuju (skor 1).

4. Metode Pengumpulan Data

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang merupakan sumber utama penelitian, yaitu data yang berasal dari jawaban atau kuesioner yang diedarkan kepada anggota sampel terpilih.

Data sekunder adalah data yang dikeluarkan oleh organisasi yang bersangkutan dan pihak luar organisasi yang ada kaitannya dengan penelitian antara lain; struktur organisasi, jumlah pegawai, deskripsi pekerjaan, peraturan kebijaksanaan yang berlaku, dan lain sebagainya yang dapat diperoleh berkaitan dengan SMP Negeri 4 Surakarta.

5. Uji Instrumen Penelitian

Pengukuran uji validitas dalam penelitian ini digunakan metode *Product Moment* dari Pearson. Suatu item dikatakan valid apabila nilai probabilitas korelasi lebih kecil dari 0,05. Agar hasil yang dicapai lebih cepat dan akurat, uji validitas data dilakukan dengan bantuan komputer kriteria pengujian menggunakan program *SPSS for Windows*.

Reliabilitas masing-masing pertanyaan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* Nunnally (Ghozali, 2005: 147). Uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner).

Uji reliabilitas digunakan dalam penelitian ini diukur dengan *cronbach Alpha*. Dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar (\square) dari 0,60 (Ghozali, 2005; 47). Agar hasil yang dicapai lebih cepat dan akurat, uji reliabilitas data ini dilakukan dengan bantuan komputer kriteria pengujian menggunakan program *SPSS for Windows*.

6. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan uji multikolinieritas yaitu bertu-

juan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika *variance inflation factor* (VIF) di atas 10 maka terjadi multikolinearitas atau jika nilai *tolerance* mendekati nilai 0,10 maka data terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005: 63-64). Jika terjadi multikolinearitas berarti tidak lolos uji tersebut (dasarnya dari hasil olah data SPSS).

Uji autokorelasi untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*) (Ghozali, 2005: 95). Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Run Test* yang bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak. Kriteria pengujianya, jika probabilitas yang dihasilkan dari uji *Run* tidak signifikan atau menghasilkan *p value* > 0,05 maka tidak terjadi autokorelasi. Sebaliknya jika probabilitas yang dihasilkan dari uji *Run* signifikan atau *p value* ≤ 0,05 maka terjadi autokorelasi.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Gujarati (dalam Ghozali, 2005: 17) pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *Glejser*, yaitu dengan cara meregres nilai *absolut residual* terhadap variabel independen. Ketentuan tidak terjadi heteroskedastisitas jika *p value* > 0,05 sebaliknya jika *p value* ≤ 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji normalitas ini digunakan uji nilai *Kolmogorov Smirnov* (*Lilifors*) dengan ketentuan jika nilai signifikansi

di atas 0,05 maka data tersebut mempunyai distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria pengujian apabila hasil pengujian menghasilkan *p value* > 0,05 maka residual normal.

7. Teknik Analisis Data

- a. Analisis Regresi Linear Berganda
Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta, digunakan uji Regresi Linear Berganda, dengan rumus:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Djarwanto, 2003: 309)

Keterangan:

Y = Kinerja guru

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Lingkungan kerja

X₃ = Komitmen organisasi

α = Konstan

b₁.b₃ = Koefisien Variabel Independen X₁ ... X₃

e = *Standard Error*

- b. Uji t (regresi parsial)
Uji t untuk menguji keberartian koefisien regresi secara parsial. Langkah-langkah uji t menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif dengan *level of significance* = 0,05.
Ho: β = 0 → tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
H₁: β ≠ 0 → ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- c. Uji F (Uji ketepatan model)
Pengujian secara simultan dengan uji F. Langkah-langkah uji F menentukan hipotesis dengan *level of significance* α = 0,05:
Ho: β₁ = β₂ = β₃ = 0 berarti tidak tepat dalam memprediksi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H₁: $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ berarti model tepat dalam memprediksi pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kesimpulan dari perolehan perhitungan hasil analisis apakah model tepat atau tidak dalam memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

- d. Koefisien Determinasi (R^2)
Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat kinerja guru yang ditunjukkan dengan persentase. Adapun rumus yang digunakan (Djarwanto, 2003: 318), adalah:

$$R^2 = \frac{\beta_1 \sum YX_1 + \beta_2 \sum YX_2 + \beta_3 \sum YX_3 + \beta_4 \sum YX_4}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

β = Jumlah nilai variabel bebas

Y = Jumlah nilai variabel terikat

XY = Hasil kali koefisien harga x dan y

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

- a. Variabel Budaya organisasi.
Berdasarkan hasil uji validitas instrumen budaya organisasi menunjukkan semua item pernyataan menghasilkan *p value* 0,000 \square 0,05, sehingga semua item pernyataan diikutkan dalam analisis data.
- b. Variabel Lingkungan kerja.
Berdasarkan uji validitas lingkungan kerja semua butir instrumen valid, *p value* 0,000 \square 0,05), sehingga semua item pernyataan diikutkan dalam analisis data.
- c. Variabel Komitmen organisasi.
Berdasarkan uji validitas semua instrumen komitmen organisasi valid karena menghasilkan *p value*

0,000 \square 0,05, maka semuanya diikutkan dalam analisis data.

- d. Variabel kinerja guru.
Berdasarkan uji validitas semua instrumen kinerja pegawai valid masing-masing butir menghasilkan *p value* 0,000 \square 0,05, maka semuanya diikutkan dalam analisis data.
- e. Instrumen variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,827 > 0,60 maka reliabel.
- f. Instrumen variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,779 > 0,60 maka reliabel.
- g. Instrumen variabel komitmen organisasi (X_3) mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,823 > 0,60 maka reliabel.
- h. Instrumen untuk variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai *cronbach alpha* 0,808 > 0,60 maka reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikolinearitas
Hasil uji multikolinearitas kedua model regresi menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Komitmen organisasi, dan Kinerja guru) tidak saling berkorelasi linear ditunjukkan dengan *tolerance* (0,494; 0,577; 0,637) > 0,1 dan nilai VIF (2,024; 1,733; 1,571) < 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Uji Heteroskedastisitas.
Uji heteroskedastisitas yang digunakan adalah *Glejser-test*. Diperoleh hasil budaya organisasi 0,055; lingkungan kerja 0,051; komitmen organisasi 0,056. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk analisis pada penelitian ini.
- c. Uji Autokorelasi
Hasil uji autokorelasi melalui uji *Runs* masing-masing diperoleh p

value sebesar 0,072 > 0,05 berarti tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual. Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah autokorelasi.

d. Uji Normalitas

Pengujian normalitas model 1 dan model 2 dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,759 dengan *p value* 0,613 ($p > 0,05$) yang artinya data residual terdistribusi normal yang berarti residual model regresi normal.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi

Hasil selengkapnya dari analisis regresi seperti pada tabel 1 di bawah ini:

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas diperoleh nilai konstanta 0,726. Besarnya nilai koefisien regresi budaya organisasi (X_1) adalah 0,065; koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) adalah 0,484; dan koefisien regresi komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,215. Dengan demikian dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,726 + 0,065X_1 + 0,484X_2 + 0,215X_3$$

Melihat tanda positif koefisien regresi (b_1, b_2, b_3) menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerjadan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai SMP Negeri 4 Surakarta.

b. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerjadan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

- 1) Pengujian signifikansi budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta adalah karena *probability value* sebesar 0,497 > 0,05 maka pengaruh yang tidak signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 4 Surakarta, sehingga hipotesis tidak terbukti kebenarannya.
- 2) Pengujian signifikansi lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta adalah karena *probability value* sebesar 0,000 > 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta, sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.
- 3) Pengujian signifikansi komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta adalah karena *probability value* sebesar 0,033 > 0,05 maka H_0 diterima berarti ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta, sehingga hipotesis terbukti kebenarannya.

Tabel 1: Rangkuman Analisis Regresi

Variabel	B	t	Sig	Keterangan
Constant	0,726	0,305	0,761	
Budaya organisasi	0,065	0,685	0,497	Tidak Signifikan
Lingkungan kerja	0,484	5,457	0,000	Signifikan
Komitmen organisasi	0,215	2,188	0,033	Signifikan
Uji F	30,381		0,000	Signifikan
Adjusted R Square	0,629			

Sumber: Data Primer diolah, 2016

c. Uji Ketepatan Model (F)

Hasil analisis SPSS diperoleh *probability value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) pada SMP Negeri 4 Surakarta sudah tepat.

d. Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan nilai *adjusted R Square* 0,629 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) SMP Negeri 4 Surakarta sebesar 0,629 atau 62,9% sisanya ($100\% - 62,9\% = 37,1\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti, misalnya loyalitas pegawai, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan SMP Negeri 4 Surakarta. Ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan kinerja guru. Namun karena tidak signifikan, maka pimpinan sekolah hendaknya mempertimbangkan: (1) Orientasi terhadap hasil, (2) Orientasi terhadap individu, (3) Orientasi terhadap team.

Oleh karena berpengaruh positif dan kurang signifikan maka sebaiknya di lingkungan SMP Negeri 4 Surakarta lebih meningkatkan budaya organisasi dengan cara melalui kebijakan sekolah, (*Corporate Wisdom*), gaya lembaga sekolah (*Corporae Style*) dan jati

diri sekolah (*Corporate Identity*).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja SMP Negeri 4 Surakarta mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya. Ada tiga alasannya yakni (1) ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik (2) ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, (3) Ada bukti kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu dalam organisasi.

Hasil uji statistik berpengaruh positif dan signifikan maka sebaiknya di lingkungan SMP Negeri 4 Surakarta lebih meningkatkan lingkungan kerja dengan menggunakan strategi-strategi yang tepat dalam lingkungan kerja, antara lain: (1) Hubungan dan kerja sama, (2) Suasana kerja, (3) Tersedianya fasilitas kerja, (4) Keamanan kerja.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan SMP Negeri 4 Surakarta, artinya bahwa semakin baik komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini mengindikasikan masalah komitmen organisasi perlu ditingkatkan.

Guru dalam membentuk komitmen lembaga sekolah menekankan tiga faktor, yaitu (1) faktor internal yang meliputi harapan untuk sukses dan imbalan internal yang adil, serta adanya penghargaan atas prestasi, (2) faktor interaksi yang meliputi partisipasi yang sama dalam proses kompetisi, (3) faktor eksternal yang meliputi kewenangan, pengaruh kelompok kerja, imbalan dan insentif.

Untuk itu SMP Negeri 4 Surakarta perlu melakukan langkah-langkah meningkatkan komitmen organisasi dengan meningkatkan identifikasi tujuan sekolah; keterlibatan dengan tugas sekolah; dan meningkatkan kesetiaan kepada sekolah.

KESIMPULAN

Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan SMP Negeri 4 Surakarta, dengan demikian hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta", tidak terbukti kebenarannya.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan SMP Negeri 4 Surakarta, dengan demikian hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan ling-

kungan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta", terbukti kebenarannya.

Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan SMP Negeri 4 Surakarta, dengan demikian hipotesis yang berbunyi "Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 4 Surakarta" terbukti kebenarannya.

Keterbatasan Penelitian

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru di lingkungan SMP Negeri 4 Surakarta, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisir.
- b. Penelitian ini tidak membedakan responden berdasarkan usia, latar belakang keluarga, golongan/pangkat namun terbatas pada status guru di lingkungan SMP Negeri 4 Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahwari, 2007, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2003, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Beach, D. 2005. *The Management of People at Work*. London: Macmillan. Publishing.
- Bogdan, R.C. & Biklen.
- Dale, Timpe, 2007, *Kinerja*, Prentice Hall Inc, Filter Edision.
- Davis, K., & Newstroom, J. W. 2006. *Perilaku dalam Organisasi*. Jilid 1, Edisi ke-7 A. Dharma, Pengalih bahasa. Erlangga. Jakarta
- Djarwanto P.S, 2003, *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta
- Edy Sutrisno, 2013, *Budaya Organisasi*, Kencana Prenadamedia Penerbit Kharisma Putra Utama. Jakarta.
- Imam Ghozali, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, Bagian Penerbitan UNDIP, Semarang.
- John N, Myers, 2005, *Principles of Corporate Finance*, International Edition, Uc. Grow-Hill, Inc New York.
- Mangkunegara. P.A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moeljono Djoko Santoso, 2005. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Elex Media Kumputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, 2005. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*, Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mulyasa. Edi, 2007. *Kondisi Belajar dan Teori Pembelajaran*. PAU Dirjen Dikti Depdikbud. Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006, *Organization Theory: Structure, Design, and Applications*, Prentice Hall, New Jersey.
- Steers, M Richard, 2007, *Organizational Behavior*, Prentice Hall, New Jersey.
- Yaslis Ilyas, 2005, *Produktivitas Teori, Penilaian dan Penelitian*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Jakarta.