

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak luput dari peran serta sumber daya manusia yang dimiliki masing-masing organisasi. Pencapaian yang diraih tentu dapat dilihat dari bagaimana peran organisasi dalam mendukung dan memberdayakan setiap komponen sumber daya manusianya agar dapat memiliki kualitas yang maksimal, sehingga pencapaian yang diinginkan baik organisasi atau karyawannya dapat terpenuhi. Sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam organisasi (Hoki dan Sofyan, 2019). Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi (Bustomi, 2020).

Dalam dunia pendidikan, suatu bangsa dapat mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan baik untuk menumbuh kembangkan watak kepribadian bangsa, memajukan kehidupan dan kesejahteraan bangsa dalam berbagai kehidupan (Irhami, 2021). Oleh karenanya, upaya untuk mempersiapkan sumber daya manusia dalam hal ini seorang guru yang profesional perlu penegasan yang konkret seperti yang tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005 menjelaskan bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan

pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Mufajar dkk, 2022).

Dalam pendidikan, faktor guru adalah yang sangat penting untuk mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dan akan dicapai, sehingga kinerja guru adalah hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut. Semakin baik kinerja guru semakin baik pula mutu pendidikan demikian pula sebaliknya semakin buruk kinerja guru semakin buruk pula mutu pendidikan yang diperoleh (Damanik, 2019). Menurut (Mustika dkk, 2022) Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya untuk meningkatkan suatu perbuatan selama aktivitas pembelajaran. Menurut (Hayati dkk, 2020) kinerja guru adalah hasil kerja seorang guru baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, nilai, kemampuan, motivasi, kesempatan dan sikap yang telah dimilikinya dalam proses mengajar, mendidik, membimbing, melatih dan mengarahkan peserta didik menuju kedewasaan mental-spiritual maupun fisik-psikologis.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar (Asterina dkk,

2019). Menurut (Napis dkk, 2021) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan peran, tugas, dan tanggung jawab yang diembannya berdasarkan kemampuan profesional yang dimilikinya. Sedangkan menurut (Sari dkk, 2024) kinerja guru itu adalah untuk menunjukkan kinerja guru yang dilakukan oleh para guru di lingkungan sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Kinerja guru merupakan hasil atau pencapaian yang telah diraih dalam melaksanakan suatu tugas atau tanggung jawab, baik kinerja yang meningkat atau kinerja yang menurun. Pada dasarnya, kinerja guru ini memiliki suatu faktor penting yakni pencapaian tujuan yang artinya dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan kinerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang guru adalah motivasi kerja. Menurut (Diana dkk, 2020) Motivasi kerja guru adalah suatu dorongan yang dapat menyebabkan guru tersebut berbuat yang terbaik atau maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Menurut (Agustina dkk, 2020) Motivasi kerja merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab. Motivasi kerja adalah suatu dorongan untuk memberikan stimulus kepada seseorang (Nurfadilah dkk, 2021). Menurut (Mustika dkk, 2022) Motivasi kerja berarti memberikan dorongan semangat dan inspirasi kerja kepada orang lain untuk bekerja lebih giat dan lebih baik.

Motivasi kerja guru memiliki dampak atau implikasi terhadap pemimpin dan pengelola sekolah karena motivasi kerja guru juga berpengaruh terhadap motivasi kerja peserta didik (Fau dkk, 2022). Motivasi akan mendorong seseorang untuk kreatif dan menggunakan segala kemampuan dan kekuatannya untuk mencapai prestasi terbaik di tempat kerja, sehingga hal ini sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Widyasti dkk, 2024).

Penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru mengacu pada penelitian yang dilakukan (Erni dkk, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, hasil ini memperjelas bila motivasi kerja guru dalam bekerja semakin tinggi sehingga meningkatkan capaian kinerja guru. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitrianingrum, dkk (2022), Gabriell, dkk (2019), Hayati, dkk (2020), dan Mustika, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi motivasi kerja positif yang dimiliki tenaga pendidik, maka kinerjanya juga akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Febriyanti dkk, 2022) dimana menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, artinya dengan motivasi kerja yang tidak didukung penuh baik dari pihak eksternal atau dari diri sendiri akan memperburuk atau menurunkan kinerja dari guru tersebut.

Selain motivasi kerja, kinerja guru dapat dipengaruhi juga oleh budaya organisasi. Menurut (Fortunately dkk, 2019) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang

dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. (Iba dkk, 2021) menjelaskan bahwa budaya organisasi berupa nilai-nilai inilah yang menjadi pegangan bagi pegawai dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi. Menurut Ritonga (2020) Budaya organisasi adalah bentuk sikap kebiasaan yang lebih dominan terjadi di suatu tempat yang menjadi kebiasaan di suatu organisasi. Menurut Sulaksono (2019) Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Menurut (Prayoga dan Yuniati, 2019) budaya organisasi sekolah yang diterapkan suatu sekolah menuntut para warganya untuk mematuhi dan menyesuaikan diri dengan budaya yang ada di sekolah yang merupakan ciri khas sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan para pegawai lainnya.

Penelitian mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru mengacu pada penelitian yang dilakukan (Sari dkk, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, dengan adanya budaya organisasi yang baik akan membuat perubahan yang baik juga pada kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aisyafarda dan Sarino (2019), Rosdiana, dkk (2023), Hidayat, dkk (2020), dan Agustin, dkk (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, bahwa tingkat budaya yang kuat

merupakan aspek yang berperan dalam peningkatan kinerja guru. Berbeda dengan penelitian (Hamzah dkk, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, artinya budaya organisasi bukan menjadi penentu dalam meningkatnya kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Satria dkk, 2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja guru, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi akan berdampak negatif terhadap kinerja ketika anggota organisasi salah mempersepsikan arti-arti dan tujuan-tujuan yang ada di dalam organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Menurut Mahyani dan Jufri (2020) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala yang berada di sekitar tempat kerja baik dari faktor fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Sulistio dan Haryanti, 2022). Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh. Menurut Caksana (2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat emosi kerja para karyawan. Lingkungan kerja

mampu membentuk perilaku yang berhubungan dengan kondisi kerja sehingga dapat mempengaruhi pribadinya dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya (Angrainy dkk, 2020).

Lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika tenaga pendidik dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap proses pembelajaran atau dalam melakukan pekerjaannya, baik secara langsung maupun tidak langsung demi kemajuan lembaganya.

Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja guru mengacu pada penelitian yang dilakukan (Putriana dkk, 2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya jika dalam pelaksanaan pekerjaan yang didukung oleh lingkungan yang aman dan menyenangkan bisa meningkatkan kinerja guru itu sendiri. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Mufajar dkk. 2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya jika lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan berpengaruh dalam meningkatnya kinerja guru. Penelitian yang dilakukan Hairudin dan Wenda (2023), Sofyan, dkk (2020), dan Rachman, dkk (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya dukungan lingkungan kerja yang memadai dan kondusif akan memberikan perasaan senang dalam melakukan pekerjaan dan membuat kinerja meningkat. Berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Widarti (2019) dan Nugraha (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, artinya baik buruk lingkungan kerja tidak akan menjamin kinerja guru akan meningkat.

Penelitian ini dilakukan di lingkungan guru SMP Negeri 12 Denpasar, yang merupakan salah satu sekolah menengah pertama negeri di kota Denpasar. Sekolah SMP Negeri 12 Denpasar merupakan sekolah negeri yang terletak di Jl. Dam Peraupan I, Peguyangan Kaja, Denpasar Utara, Peguyangan, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. NPSN dari sekolah ini adalah 50103868. SK Pendirian sekolah ini dikeluarkan pada 02 Desember 2008 dengan nomor 5 tahun 2007. Jumlah peserta didik pada tahun 2023/2024 yaitu 1.046 siswa dengan tenaga pengajar sebanyak 50 guru.

Penelitian awal yang dilakukan kepada guru-guru di SMP Negeri 12 Denpasar adalah ditemukannya masalah dengan jam datang bekerja yang tidak konsisten atau sering terlambat diakibatkan jarak tempat tinggal dari setiap guru berbeda dan kemacetan yang sering terjadi saat berangkat di jam kerja. Fenomena ini diperkuat dengan adanya data absensi yang mengalami fluktuasi. Data jumlah absensi guru-guru SMPN 12 Denpasar dapat disajikan pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Jumlah Absensi Guru SMPN 12 Denpasar Tahun 2023

Bulan	Jumlah Guru (orang)	Ketepatan Jam Kantor (Orang)			
		Tepat Waktu Datang	Terlambat Datang	Tepat Waktu Pulang	Pulang Lebih Awal
Januari	50	50	0	50	0
Februari	50	41	9	50	0
Maret	50	46	4	50	0
April	50	39	11	43	7
Mei	50	50	0	47	3
Juni	50	47	3	48	2
Juli	50	45	5	42	8
Agustus	50	48	2	44	6
September	50	50	0	45	5
Oktober	50	42	8	50	0
November	50	34	16	39	11
Desember	50	36	14	40	10

Sumber: Tata Usaha SMPN 12 Denpasar 2023

Menurut tabel data absensi guru tahun 2023 diatas, terlihat tidak konsisten dari ketepatan waktu datang dimana pada bulan Januari semua guru datang tepat waktu dan tidak ada yang terlambat. Mulai bulan Februari sebanyak 9 orang datang terlambat, bulan Maret sebanyak 4 orang datang terlambat, bulan April mengalami peningkatan sebanyak 11 orang yang datang terlambat. Bulan Mei stabil kembali tidak ada yang terlambat. Jumlah guru paling tinggi terjadi pada bulan November yaitu sebanyak 16 orang yang datang terlambat bekerja. Waktu pulang lebih awal paling tinggi terjadi saat bulan November yaitu sebanyak 11 orang. Hal ini terjadi karena salah satunya yaitu jarak tempat yang jauh dari

tempat bekerja, seharusnya setiap guru sudah memahami kondisi tersebut saat mulai bekerja, bangun tidur lebih awal dan menyiapkan perlengkapan bekerja dari sebelum hari bekerja. Alasan lainnya yaitu kemacetan yang terjadi saat berangkat di jam kerja. Sama halnya dengan bangun tidur lebih awal dan menyiapkan sehari sebelum bekerja, kemacetan saat berangkat bekerja seharusnya sudah diprediksi sejak awal karena hal seperti itu tidak bisa dihindari.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Guru SMPN 12 Denpasar

No.	Tahun	Nilai (Rata-Rata)
1	2021	86,99
2	2022	84,61
3	2023	85,11

Sumber: Tata Usaha SMPN 12 Denpasar

Tabel 1.2 menunjukkan adanya fluktuasi kinerja guru SMPN 12 Denpasar di mana penilaian kinerja guru pada tahun 2021 terlihat baik namun pada tahun 2022 mengalami penurunan pada beberapa penilaian guru. Nilai hasil penilaian kinerja guru yang menurun di tahun 2022 dilihat dari kualitas kerja guru dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kualitas hasil kerja guru menurun disebabkan oleh banyaknya guru yang menjalankan tugas dan tanggung jawab kurang sempurna dikarenakan adanya faktor dari lingkungan kerja yang kurang mendukung seperti masih ada beberapa guru yang hanya mengandalkan atau bersahabat dengan beberapa guru saja. Selain itu, banyaknya guru yang kurang mampu

berinovasi dalam melakukan proses mengajar, dilihat dari monotonnya proses belajar yang hanya menjelaskan dan membaca materi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 12 Denpasar”.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang di atas maka persoalan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Denpasar?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Denpasar?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 12 Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis sehubungan dengan masalah yang telah dirumuskan diatas, adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 12 Denpasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 12 Denpasar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 12 Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tersusunnya penelitian ini diharapkan nantinya dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan serta pengetahuan penulis dan dapat digunakan sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang di dapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi di lapangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja guru serta dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sebesar apa pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja yang berhubungan dengan Kinerja Guru. Kemudian hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis (*Goal Setting Theory*)

Hubungan Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 12 Denpasar dilandasi oleh teori *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan). Menurut *Locke (1978)* dalam (Ramadhan, 2022) bahwa *Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi kerja yang didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan atau keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan oleh organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Haribaik, 2024). Keterikatan dan pentingnya mencapai tujuan menjadi argumentasi terbentuknya perilaku pencapaian tujuan oleh individu (Hartono dan Murniati, 2021). Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja (Pariani, 2024).

Dalam penelitian ini, penggunaan teori *Goal Setting Theory* sangat relevan. Teori ini berfokus pada bagaimana penetapan tujuan dapat memotivasi individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Teori dalam penelitian ini membantu menjelaskan bagaimana tujuan yang jelas dan terukur, dikombinasikan dengan budaya yang positif dapat mendukung pencapaian tujuan, sehingga meningkatkan motivasi kerja guru untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif serta dikombinasikan dengan

lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat mendorong guru untuk mencapai tujuan mereka. Lingkungan yang baik membantu individu untuk tetap fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dan mengurangi hambatan yang mungkin mereka hadapi.

Pencapaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Kinerja guru menjadi tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat mempengaruhinya. Dengan faktor yang mempengaruhi semakin tinggi, maka tujuan yang dicapai akan semakin tinggi pula.

2.2 Kinerja Guru

2.2.1 Pengertian Kinerja Guru

Menurut (Damanik, 2019) kinerja guru adalah prestasi kerja (*performance*) adalah merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik. Menurut Susanti, dkk (2020) kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga profesional berdasarkan standar kinerja. Kinerja guru menjadi instrumen penting dalam mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan hasil kerja maupun perilaku bekerja (Azizah dkk, 2019).

Kinerja guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, Pengalaman dan kesungguhan serta kedisiplinan (Sitorus dkk, 2023). Kualitas kinerja guru sangat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan pendidikan sesuai dengan standar (Iba dkk, 2021). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah capaian atau akumulasi kemampuan, nilai, prestasi, dan keterampilan dari seorang guru yang telah menyelesaikan tugas dan pekerjaan dalam proses mengajar, sesuai dengan perannya sebagai tenaga pendidik.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Sakiman (2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman serta demografi yang mencakup, umur, asal-usul, dan jenis kelamin.
2. Faktor organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur desain kerja.
3. Faktor psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar serta motivasi.

Menurut (Damanik, 2019) idealnya seorang guru dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik jika :

1. Guru tersebut memiliki kesetiaan terhadap negara, pimpinan yang benar, tugasnya dan kesetiaan kepada masyarakat
2. Guru tersebut memiliki prestasi kerja yang baik, selalu meningkatkan kemampuan, dan semangat kerja yang tinggi

3. Guru tersebut memiliki rasa kejujuran yang tinggi dan dapat diaplikasikan dalam setiap sendi kehidupan ataupun dalam setiap urusan
4. Guru tersebut harus memiliki kedisiplinan yang tinggi tepat waktu masuk dan keluar dalam mengajar, tepat waktu dalam menyelesaikan seluruh administrasi guru dan menyelesaikan seluruh tugas yang berkenaan dengan keguruannya dengan cepat dan tepat
5. Guru tersebut harus memiliki kreatifitas yang tinggi, mampu berinovasi, sehingga siswa tidak mengalami kebosanan selama proses pembelajaran.
6. Guru tersebut harus memiliki kerja sama yang baik dengan sesama guru, orang tua murid dan pimpinan di sekolah
7. Guru tersebut harus memiliki watak kepemimpinan yang baik sehingga para siswa merasa nyaman di bawah kepemimpinan guru tersebut, yaitu memiliki sifat yang adil, bijaksana dan penyayang pada anak didiknya
8. Guru tersebut harus memiliki kepribadian yang positif atau kepribadian yang baik. Kepribadian yang baik adalah kepribadian yang dapat menjadi teladan, terbuka, menghargai orang lain dan terus belajar untuk pengembangan dirinya
9. Guru harus memiliki prakarsa untuk menyampaikan gagasan-gagasan demi kemajuan sekolah
10. Guru tersebut harus memiliki kecakapan hidup, memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial, hal ini akan sangat membantu guru dalam melaksanakan tugasnya

11. Guru tersebut juga harus memiliki tanggung jawab atas apa yang telah dilakukannya baik tanggung jawab terhadap atasan, terhadap bangsa maupun terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

2.2.3 Indikator Kinerja Guru

Menurut Pratiwi dan Mashur (2022), ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu, yaitu:

1. Kualitas kerja diukur dari persepsi kepala sekolah terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan seorang guru.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang guru yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana guru mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab guru terhadap sekolahnya.

Menurut Ritonga (2021) penilaian kinerja guru dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan menyusun rencana pembelajaran, dengan indikator merencanakan pengelolaan pembelajaran, merencanakan pengorganisasian bahan pelajaran, merencanakan pengelolaan kelas, dan merencanakan penilaian hasil belajar.
2. Dimensi kemampuan melaksanakan pembelajaran, dengan indikator memulai pembelajaran, mengelola pembelajaran, mengorganisasikan pembelajaran, melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar, mengakhiri pembelajaran.
3. Dimensi kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi, dengan indikator mengembangkan sikap positif peserta didik, menampilkan kegairahan dalam pembelajaran, mengelola interaksi perilaku dalam kelas.
4. Dimensi kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, dengan indikator merencanakan penilaian, melaksanakan penilaian, mengelola dan memeriksa hasil penilaian, memanfaatkan hasil penilaian, dan melaporkan hasil penilaian.
5. Dimensi kemampuan melaksanakan program pengayaan, dengan indikator memberikan tugas, memberikan bahan bacaan, tugas membantu guru.
6. Dimensi kemampuan melaksanakan program remedial, dengan indikator memberikan bimbingan khusus dan penyederhanaan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Hayati dkk, 2020) motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan sehingga menyebabkan timbulnya kemauan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban secara sukarela tanpa ada paksaan untuk mencapai tujuan. Menurut (Ramdhona dkk, 2022) motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Menurut (Erni dkk, 2022) motivasi kerja adalah berubahnya energi dalam diri seseorang yang terlihat melalui kemunculan perasaan maupun respons guna memperoleh tujuan. motivasi kerja bisa mendorong seseorang guna bertindak, penggerak dari masing-masing aktivitas yang hendak dilaksanakan (Fitrianingrum dkk, 2022).

Menurut (Diana dkk, 2020) motivasi kerja guru adalah suatu dorongan yang dapat menyebabkan guru tersebut berbuat yang terbaik atau maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Motivasi kerja harus dimiliki oleh guru agar mempunyai keinginan dan rela mengerahkan segala kemampuannya dalam bentuk keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Kartini dan Kristiawan, 2019). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang menimbulkan dorongan seseorang atau guru dalam melakukan suatu tindakan atau aktivitas yang baik dilakukan guna mencapai tujuan yang diinginkan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Dalam motivasi kerja tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Menurut Abdurrahim (2021)

faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Individual (*internal*) yang meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan (*abilities*).
2. Organisasional (*eksternal*) meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Menurut Sirait (2019) faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Internal
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
 - e. Keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor eksternal
 - a. Kondisi lingkungan kerja.
 - b. Kompensasi yang memadai.
 - c. Supervisi yang baik.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan.
 - e. Status dan tanggung jawab.
 - f. Peraturan yang fleksibel

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Putra dkk, 2023) yaitu:

1. Indikator intrinsik
 - a. Keinginan untuk bekerja. Ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki keinginan internal untuk melakukan pekerjaan tanpa dipengaruhi oleh faktor luar.
 - b. Mengerahkan energi. Seseorang mampu mengerahkan energi dan sumber daya untuk mencapai tujuan kerja.
 - c. Menentukan arah diri dalam bekerja. Seseorang memiliki kemampuan untuk menentukan arah dan tujuan kerja sendiri, tanpa perlu arahan dari luar.
2. Indikator ekstrinsik
 - a. Penghargaan lingkungan. Pengakuan dan penghargaan dari lingkungan kerja dapat menjadi motivasi ekstrinsik.
 - b. Terciptanya kondisi kerja yang kondusif. Kondisi kerja yang nyaman dan mendukung dapat menjadi motivasi ekstrinsik.
3. Indikator kepribadian
 - a. *Conscientiousness*. Sifat disiplin dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.
 - b. *Agreeableness*. Sifat baik hati dan kooperatif dalam bekerja sama dengan rekan.
 - c. *Emotional Stability*. Kemampuan untuk tetap stabil dan tidak terganggu oleh emosi dalam melakukan pekerjaan.
 - d. *Openness to experience*. Kemampuan untuk terbuka terhadap pengalaman baru dan pengetahuan dalam pekerjaan.

e. *Extraversion*. Sifat ekstrovert yang dapat membangun hubungan baik dengan rekan.

Indikator motivasi kerja guru menurut Kartika dan Ambara (2021) sebagai berikut:

1. Tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas.

Tanggung jawab guru sebagai pengajar, pembimbing, pengembang kurikulum juga mengembangkan profesinya.

2. Menjalankan tugas dengan target yang jelas.

Berkaitan dengan pelaksanaan setiap tugas yang sesuai dengan target kinerja yang harus dipenuhi dan dipatuhi.

3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.

Dalam setiap pekerjaan dan proses pembelajaran, guru harus selalu konsisten dan berkomitmen baik dalam pekerjaannya, selalu menantang diri untuk menghadapi hal-hal baru agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.

Adanya penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik, memungkinkan untuk mengetahui sejauh mana guru tersebut sudah berproses dan mencapai target atau tujuan kerjanya.

5. Memiliki perasaan senang dalam mengajar.

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi pasti akan senang dan selalu bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaannya.

6. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.

Selalu mencapai prestasi terbaik untuk dapat unggul dari orang lain dan memberikan dampak baik pada setiap aspek.

7. Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang guru, maka akan tinggi juga prestasi kerjanya.

8. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.

Kebutuhan hidup yang berkaitan dengan masalah fisik seperti makan, minum, dan perumahan yang dapat dipuaskan secara langsung oleh lembaga sekolah atau secara tidak langsung melalui pendapatan berupa gaji.

9. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.

Kebutuhan adanya penghargaan, yaitu kebutuhan yang didasarkan bahwa manusia membutuhkan apresiasi, penghormatan dan status.

10. Bekerja dengan harapan memperoleh insentif.

Pemenuhan kebutuhan fisik atau biologis (melalui insentif atau gaji atau upah dalam bentuk uang atau barang sebagai penghargaan atas pekerjaan yang telah dihasilkan.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut (Sutrisno, 2019) dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama

berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut (Riyuzen, 2020) budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu pola asumsi-asumsi dasar yang oleh suatu kelompok tertentu telah ditemukan atau telah dikembangkan melalui pelajaran untuk memecahkan masalah-masalah dalam adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang telah berjalan cukup lama dan dipandang benar, oleh karena itu perlu untuk diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berfikir dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah organisasi (perusahaan) (Nurakhim dkk, 2023).

Menurut (Sudarsono, 2019) budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir dan bertindak secara benar dari hari kehari. Soelistya, dkk (2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai atau keyakinan yang sudah disepakati dalam waktu yang cukup lama atau pembaharuan baru yang ada di dalam organisasi guna

digunakan oleh para anggotanya untuk berperilaku dan memecahkan masalah organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Wahyuddin, dkk (2021) budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. *Observed behavioral regularities* yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. *Norms* yakni berbagai standar perilaku, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. *Dominant values* yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. *Philosophy* yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. *Rules* yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
6. *Organization climate* merupakan perasaan keseluruhan (*overall "feeling"*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi, diantaranya komunikasi yang efektif mempunyai dampak yang positif

terhadap budaya perusahaan, adanya upaya manajemen memotivasi karyawannya, karakteristik yang dimiliki organisasi, proses administrasi yang mudah dan gaya manajemen dalam menjalankan roda perusahaan (Andre dan hermanto, 2021).

2.4.3 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Artha (2022) adalah:

1. Inovasi dan pengambilan resiko yaitu seberapa jauh anggota organisasi didorong mampu berinovasi dan berani mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail yaitu seberapa jauh anggota organisasi mampu memperhatikan, cermat, analisis, perhatian pada hal-hal yang detail
3. Orientasi terhadap hasil yaitu merupakan seberapa jauh manajemen memusatkan pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk memperoleh hasil.
4. Orientasi terhadap individu yaitu seberapa jauh keputusan manajemen dalam memperhitungkan dampaknya terhadap individu di sebuah organisasi.
5. Orientasi terhadap tim yaitu seberapa jauh aktivitas pekerjaan lebih diberikan kepada tim daripada individu.
6. Orientasi terhadap waktu yaitu seberapa jauh ketepatan waktu bekerja yang memungkinkan berpengaruh pada kinerjanya.

Menurut Gandung dan Wardani (2020) budaya organisasi dapat diukur dengan tujuh indikator, yaitu:

1. Kebiasaan mengikuti norma organisasi. Ini menunjukkan sejauh mana anggota organisasi memahami dan mengikuti aturan, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Kebiasaan menjalankan tanggung jawab. Indikator ini menilai seberapa baik anggota organisasi memahami dan melaksanakan tanggung jawab mereka. Tanggung jawab yang diberikan dapat berupa tugas, proyek, atau peran dalam organisasi.
3. Kebiasaan mempunyai keyakinan diri. Ini mengukur sejauh mana anggota organisasi memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam melakukan tugas dan mengambil keputusan.
4. Menerapkan nilai-nilai kejujuran. Indikator ini menilai seberapa besar anggota organisasi mempraktikkan nilai kejujuran dalam berbagai aspek kerja, seperti mengungkapkan kebenaran, mengakui kesalahan, dan tidak melakukan tindakan yang tidak etis.
5. Kebiasaan menerapkan sikap kerjasama. Ini mengukur seberapa baik anggota organisasi bekerja sama dengan rekan-rekan mereka. Sikap kerjasama yang kuat dapat meningkatkan kinerja tim dan memfasilitasi komunikasi yang efektif.
6. Kebiasaan menerapkan integritas diri. Indikator ini menilai seberapa besar anggota organisasi mempraktikkan integritas dalam berbagai aspek kerja, seperti menghormati aturan, tidak melakukan tindakan yang tidak etis, dan menjaga reputasi organisasi.
7. Kemampuan beradaptasi. Ini mengukur seberapa baik anggota organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan internal dan eksternal organisasi. Kemampuan beradaptasi yang tinggi penting dalam menghadapi tantangan dan mengembangkan organisasi.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor (Puspitawati, 2020). Menurut (Sihaloho dkk, 2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Menurut Wahyudi, dkk (2024) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. Menurut Tiswanti, dkk (2022) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Azikin, dkk (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang terdiri dari kondisi sosial, psikologis, dan fisik yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dalam pencapaian kepuasan dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja mempunyai peranan penting karena dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dengan lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan pimpinan dan teman sejawat, kebebasan berkreasi, akan menyebabkan guru bekerja dengan baik dan bersemangat,

dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung membuat kinerja guru menjadi kurang bersemangat dan dapat mengakibatkan kepada turunnya prestasi siswa, karena gurunya berkinerja yang kurang bersemangat (Harefa, 2020). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja guru tersebut baik pengaruh secara positif maupun negatif (Pemayun dkk, 2024).

Menurut pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua komponen yang ada di dalam sebuah instansi dan dekat dengan pegawainya baik secara fisik atau non fisik dan dapat mempengaruhi bagaimana pegawai tersebut bekerja.

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Astuti, dkk (2022) secara garis besarnya, lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang tidak mendukung pelaksanaan pekerjaan dapat mengakibatkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja yang panas, ventilasi yang buruk dan prosedur yang tidak jelas.
2. Upah dan tunjangan, upah yang tidak memenuhi harapan pekerja, memungkinkan pekerja untuk melihat lingkungan kerja yang menjamin bahwa harapan kerja akan terpenuhi.
3. Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kohesi dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas sebagai pekerja yang satu

dan yang lainnya akan saling mendukung untuk mencapai tujuan atau hasil.

Menurut Fauzi (2022) lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

1. Segenap entitas, yang berpengaruh di lingkungan dan berhasil mengimbas dengan langsung ataupun tidak dimana seseorang atau lebih (kelompok) dalam mempraktikkan kegiatannya.
2. Kekuatan lembaga, yang memiliki potensi dalam memberi pengaruh kinerja pada organisasi.
3. Prosedur kerja, serta sistem kerja, baik selaku perorangan maupun kelompok.

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sihalo, dkk (2020) lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari 3 indikator.

a. Bangunan tempat kerja.

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar guru merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai.

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan guru karena

akan mendukung proses dari belajar mengajar dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

c. Fasilitas.

Fasilitas sekolah sangat dibutuhkan oleh guru sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh sekolah yakni tentang cara memanusiakan gurunya, seperti tersedianya fasilitas untuk guru beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkut.

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para guru untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan guru maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara guru dan atasan atau kepala sekolah. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja setingkat.

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi guru tetap tinggal dalam satu sekolah adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan.

Hubungan pimpinan dan guru-guru harus dijaga dengan baik dan saling menghargai antara atasan dengan bawahan

dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar guru.

Kerjasama antara guru harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara guru dapat terjalin dengan baik maka guru dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan oleh Tiswanti, dkk (2022) sebagai berikut:

- a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- b. Temperatur di tempat kerja atau suhu. Dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.
- c. Kelembaban udara tempat kerja. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.
- d. Sirkulasi udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar berbentuk tanaman di sekitar tempat kerja.

- e. Kebisingan di tempat kerja seperti kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang relevan dan terkait dengan penelitian yang sedang dilaksanakan antara lain:

1. Hayati, dkk (2020) dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*".

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian ini adalah 44 orang, yaitu guru SMA 1 Sungai Rotan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus (kuota) sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Sungai Rotan 1. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian kali ini yakni sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel dengan seluruh populasi dijadikan sampel, teknik pengumpulan datanya melalui kuesioner, dan analisis data dengan regresi linier berganda. Perbedaan peneliti ini terdapat pada tempat penelitian yakni di SMA Sungai Rotan 1, jumlah populasi dan sampel pada penelitian tersebut sebanyak 44 orang.

2. Elazhari, dkk (2021) dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai*". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik parametrik dengan menggunakan Software SPSS versi 11. Adapun hasil penelitian ini berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka kinerja guru juga semakin baik. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian kali ini yakni sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Perbedaan peneliti ini terdapat pada tempat penelitian yakni di SMP Negeri 2 Tanjung Balai.
3. Iba, dkk (2021) dengan penelitian yang berjudul "*Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang*". Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan survei yang dilakukan terhadap 63 guru. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Metode analisis data adalah statistik dengan pendekatan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian kali ini yakni sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dan pengumpulan datanya melalui kuesioner. Perbedaan peneliti ini adalah tempat penelitian yang berbeda yakni di SMA Kota Juang, perbedaan juga terlihat pada

analisis data yakni statistik dengan pendekatan analisis jalur, dan jumlah populasi dan sampel pada penelitian tersebut sebanyak 63 orang.

4. Sofyan, dkk (2020) dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan*". Populasi dalam penelitian ini adalah guru sebanyak 94 orang. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Analisis data menggunakan bantuan software SPSS 22. Teknik analisis data yang digunakan diantaranya uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis regresi linier sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti ini sama-sama mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, teknik yang digunakan sama-sama menggunakan teknik sampel jenuh yaitu populasi dijadikan sebagai sampel, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan peneliti ini terdapat pada jumlah populasi dan sampelnya yang berjumlah 94 orang dan tempat penelitian yang berbeda yakni di SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan.
5. Martadewi, dkk (2023) dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SDN di Kota Pekanbaru*". Responden penelitian adalah guru

Sekolah Dasar Negeri di Kota Pekanbaru yang berjumlah 3454 orang dengan sampel 97. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket sebagai instrumen penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis statistik inferensial dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SDN di Kota Pekanbaru. Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti ini sama-sama mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan peneliti ini terdapat pada tempat penelitian yakni di SDN di Kota Pekanbaru, dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*.

6. Fortunately, dkk (2019) dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Pariangan*". Sampel penelitian ini melibatkan 48 orang guru SMA Negeri 1 Pariangan dengan menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti ini sama-sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, teknik yang digunakan sama-sama menggunakan teknik total sampling, dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan peneliti ini terdapat pada tempat penelitian yakni di SMA Negeri 1 Pariangan.

7. Agustin, dkk (2023) dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA*". Metode penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dan sampel penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 80 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti ini sama-sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, pengambilan sampel menggunakan seluruh populasi sebanyak 80 orang, dan metode penelitian sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan peneliti ini adalah tempat penelitian yang berbeda yakni di SMA Negeri di Kecamatan Babat Supat Kabupaten Musi Banyuasin, dan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 80 orang.
8. Sari, dkk (2021) dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*". Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah guru di SMA Dan SMK Pembina Palembang. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan teknik analisis

data deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti ini sama-sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, metode penelitian sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan peneliti ini adalah tempat penelitian yang berbeda di SMA dan SMK Pembina Palembang. Perbedaan juga terletak pada populasi yang berjumlah 140 orang guru, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang guru.

9. Hidayat, dkk (2020) dalam penelitian yang berjudul "*Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan*". Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dokumentasi dan daftar angket. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS 22.00 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian kali ini yakni sama-sama menggunakan analisis data menggunakan regresi linier berganda dan menggunakan teknik sampel jenuh dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Perbedaan peneliti ini terdapat pada tempat penelitian yakni di SMK

Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Perbedaan juga terletak pada metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif.

10. Amri (2022) dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri 34 Kerinci*". Responden penelitian ini adalah guru yang berjumlah 47 orang. Dengan melakukan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian kali ini yakni sama-sama menggunakan metode kuantitatif, dan seluruh populasi dijadikan sampel. Perbedaan peneliti ini terdapat pada tempat penelitian yakni di SMP Negeri 34 Kerinci dan jumlah populasi dan sampel yang berbeda yaitu sebanyak 47 orang.
11. Mufajar, dkk (2022) dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama (Smp) Negeri Di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar*". Responden penelitian adalah guru SMP Negeri se-Kecamatan Bangkinang kota yang berjumlah 145 orang dengan sampel 107. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket sebagai instrumen penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti ini sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja

terhadap kinerja guru dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Perbedaan peneliti ini adalah tempat penelitian yang berbeda yaitu di SMP Negeri se Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. Perbedaan juga terletak pada teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan *random sampling* dan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial.

12. Sulistio, dkk (2022) dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo*". Metode penelitiannya adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 120 karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 54 guru. Analisis datanya menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti ini sama-sama menggunakan analisis regresi berganda, dan metode penelitiannya menggunakan metode kuantitatif. Perbedaan peneliti ini adalah tempat penelitian yang berbeda yaitu di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo. Perbedaan juga terletak di teknik pengambilan sampel yaitu teknik *random sampling*.

13. Lubis (2020) dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan*". Seluruh PNS sebanyak 68 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Setelah dilakukan

penyebaran angket, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan diteruskan dengan menguji R square dan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti ini sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif, dan teknik pengambilan sampel dengan seluruh populasi dijadikan sampel. Perbedaan peneliti ini adalah tempat penelitian yang berbeda yakni di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan dan jumlah populasi dan sampelnya sebanyak 68 orang.

14. Achdiyat (2019) dalam penelitian yang berjudul "*Pengaruh Persepsi Guru Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru*". Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan teknik analisis korelasi dengan regresi. Sampel berjumlah 60 guru yang dipilih secara random dari seluruh guru yang berjumlah 585 guru dari 10 sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti ini sama-sama mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, dan pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Perbedaan peneliti ini adalah tempat penelitian yang berbeda yakni di SMP Swasta di Tangerang Selatan. Perbedaan juga

terletak di teknik pengambilan sampel yaitu teknik *random sampling* dan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 guru.

15. Famika (2022) dalam penelitian yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*”. Sampel dalam penelitian yang dilakukan ini adalah seluruh guru yang berjumlah 74 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai data primer kemudian hasil datanya dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru perguruan Al-hijrah 2 Deli Serdang. Persamaan peneliti sekarang dengan peneliti ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif, Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh dengan seluruh populasi dijadikan sampel dan pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Perbedaan peneliti ini adalah tempat penelitian yang berbeda yakni di Perguruan Al-hijrah 2 Deli Serdang. Perbedaan juga terletak pada jumlah sampel yang digunakan sebanyak 74 guru.