

PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMPN 12 DENPASAR

Ni Kadek Ulan Dari^{1*} | Ni Made Dwi Puspitawati² | I Dewa Made Arik Permana Putra³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi:ulandari1824@gmail.com

Abstract: Sumber daya manusia dan khususnya efektivitas pendidik, berdampak pada laba bersih perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kualitas pendidikan dipengaruhi oleh kinerja guru. Banyak elemen, termasuk motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi efektivitas guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Lokasi penelitian dilakukan di SMPN 12 Denpasar. Pendekatan kuantitatif diadopsi, mengumpulkan data melalui survei, wawancara mendalam, dan observasi yang cermat. Pengambilan sampel acak jenuh digunakan untuk memilih 50 instruktur dari seluruh populasi SMPN 12 Denpasar. Analisis regresi linier berganda, uji reliabilitas dan validitas, uji-t, dan uji asumsi klasik termasuk di antara metode yang digunakan untuk analisis data. Penelitian ini menemukan bahwa di SMPN 12 Denpasar, kinerja guru dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Saran yang dapat diberikan kepada staf pengajar SMPN 12 Denpasar adalah bersikap terbuka terhadap ide-ide baru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, tepat waktu dalam setiap kegiatan, dan berusaha keras untuk membangun hubungan yang positif dengan rekan sejawat.

Kata kunci: motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja guru

PENDAHULUAN

Keberhasilan program pendidikan bergantung pada kualitas pengajarnya, oleh karena itu kinerja pengajar sangat penting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas pendidikan akan meningkat jika guru berkinerja baik, dan akan menurun jika kinerjanya buruk (Damanik, 2019). Mustika dkk. (2022) menyatakan bahwa kinerja guru didefinisikan sebagai kapasitasnya dalam membimbing siswa dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan bertanggung jawab atas kemajuannya sebagai pembelajar. Baik peningkatan maupun penurunan, kinerja guru merupakan hasil akhir dari upaya dalam memenuhi tugasnya.

SMP Negeri 12 Denpasar ialah salah satu sekolah menengah pertama negeri di kota denpasar yang memiliki tenaga pengajar sebanyak 50 guru. Sekolah ini selalu berusaha meningkatkan mutu bersaing secara kompetitif dan pendidikan para siswanya dengan salah satunya melihat kinerja para guru sebagai pegawai maupun tenaga pendidik. Namun, hal ini belum bisa dicapai secara maksimal karena adanya

fluktuasi data kinerja guru 3 tahun terakhir di mana penilaian kinerja guru saat 2021 terlihat baik dengan rata-rata nilai 87,02 namun saat 2022 mengalami penurunan nilai sejumlah 84,61 dan menaik nilai yang tidak terlalu signifikan sejumlah 85,03.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Istilah "motivasi kerja guru" mengacu pada proses menginspirasi pendidik untuk memberikan yang terbaik di kelas (Diana dkk., 2020). Motivasi kinerja didefinisikan sebagai tindakan menginspirasi dan memotivasi orang untuk bekerja lebih keras dan lebih baik (Mustika dkk., 2022). Motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan yang diinginkan, baik di lingkungan kerja maupun dalam konteks organisasi, dengan mendorong energi untuk mencapai tujuan tersebut Permadi dkk. (2022).

Masalah dengan motivasi intrinsik di tempat kerja adalah tingginya proporsi pendidik yang kurang memiliki kreativitas yang diperlukan untuk menerapkan pendekatan pedagogis baru secara efektif di kelas, dilihat dari monotonnya proses belajar yang hanya menjelaskan dan membaca materi. Penelitian yang dilakukan (Erni dkk, 2022) menemukan bahwa tingkat motivasi intrinsik guru mempengaruhi kinerja mereka di kelas. Secara khusus, temuan tersebut memperlihatkan bahwa ketika guru sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik, siswa mereka mendapat manfaat. Hasil penelitian oleh Fitrianingrum et al. (2022), Gabriell et al. (2019), Hayati et al. (2020), dan Mustika et al. (2022) mendukung gagasan bahwa tingkat motivasi kerja positif guru secara signifikan mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Hal ini bertentangan dengan temuan penelitian terbaru (Febriyanti et al., 2022) yang menemukan korelasi negatif antara tingkat dorongan intrinsik guru dan prestasi siswa mereka di kelas. Budaya organisasi merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja guru, di samping motivasi kerja. Untungnya et al. (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi, keyakinan, nilai, dan konvensi yang dianut bersama oleh para anggotanya yang membantu mereka beradaptasi dan berintegrasi dengan lingkungan eksternal mereka. Prinsip-prinsip yang dipegang oleh para anggota organisasi berfungsi sebagai peta jalan tentang bagaimana para anggota tersebut harus bertindak dan apa yang harus mereka lakukan saat bekerja (Iba et al., 2021).

Peneliti mengetahui bahwa beberapa pendidik masih bergantung pada atau hanya mengenal sejumlah kecil kolega berdasarkan data yang dikumpulkan dari wawancara pertama dan observasi kelas. Budaya organisasi secara positif signifikan mempengaruhi kinerja guru, menurut penelitian tersebut (Sari et al., 2021). Akibatnya, peningkatan kinerja guru merupakan manfaat lain dari budaya perusahaan yang sehat. Menurut penelitian yang dilakukan, budaya organisasi secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja guru (Aisyafarda & Sarino, 2019;

Rosdiana et al., 2023; Hidayat et al., 2020; Agustin et al., 2023). Jika demikian halnya, maka budaya yang kuat merupakan faktor yang berkontribusi terhadap output pendidik yang lebih baik.

Hal ini berbeda dengan temuan penelitian Hamzah et al. (2021) yang tidak menemukan korelasi antara budaya organisasi dan kinerja guru. Menurut penelitian sebelumnya Satria et al. (2021), budaya organisasi berdampak negatif terhadap kinerja guru. Temuannya konsisten dengan hal tersebut. Ketika karyawan gagal memahami misi dan nilai-nilai organisasi, jelas bahwa budaya perusahaan mempengaruhi produktivitas. Lingkungan kerja merupakan aspek lain yang mempengaruhi efektivitas guru. Istilah "lingkungan kerja" digunakan oleh Mahyani & Jufri (2020) untuk menggambarkan elemen fisik dan non-fisik di sekitar kantor yang dapat mempengaruhi seberapa baik pekerja melakukan tugasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi kegembiraan emosional karyawan, dan hal lain di sekitar mereka yang dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja (Caksana, 2019).

Penelitian awal yang dilakukan 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 tahun 2023 yang mengalami fluktuasi. Jumlah guru terlambat paling tinggi terjadi pada bulan November yaitu sebanyak 16 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.

Berdasarkan penelitian terdahulu Putriana et al. (2021), riset ini menyimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif signifikan oleh lingkungan kerjanya. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian oleh Mufajar et al. (2022) menegaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif signifikan oleh lingkungan kerjanya. Artinya, lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendukung dapat berdampak pada kemampuan guru untuk memberikan kinerja terbaiknya. Hal ini bertentangan dengan temuan penelitian seperti Widarti (2019) dan Nugraha (2020) yang tidak menemukan korelasi antara kinerja guru dengan kondisi tempat kerjanya.

Dengan kata lain, tidak masalah apakah lingkungan kerja baik atau buruk; hal itu belum tentu akan menghasilkan hasil yang lebih baik. Sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Guru di SMPN 12 Denpasar" sedang dipertimbangkan oleh peneliti berdasarkan kejadian di dunia nyata dan penelitian sebelumnya. Berdasarkan hal tersebut di atas, berikut ini beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam riset ini:

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?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teoritis (*Goal Setting Theory*)

Riset ini dilandasi oleh teori *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1978) dalam (Ramadhan, 2022) bahwa teori ini berfokus pada bagaimana penetapan tujuan dapat memotivasi individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Keterikatan dan pentingnya mencapai tujuan menjadi argumentasi terbentuknya perilaku pencapaian tujuan oleh individu (Hartono & Murniati, 2021). Menurut Teori Penetapan Sasaran, guru akan lebih mudah bekerja lebih giat dan lebih efisien jika mereka memiliki tujuan yang jelas dan dapat dicapai untuk dikerjakan, serta jika mereka bekerja dalam suasana yang menyenangkan dan mendukung upaya mereka. Lingkungan yang baik membantu individu untuk tetap fokus pada tujuannya dan mengurangi hambatan yang mungkin mereka hadapi.

Kinerja Guru

Pencapaian kerja (kinerja) seorang guru didefinisikan oleh Damanik (2019) sebagai hasil dari tugas yang diberikan kepada guru, dengan mempertimbangkan pengetahuan, pengalaman, kejujuran, dan jumlah waktu yang dihabiskannya untuk setiap tugas. Pratiwi dan Mashur (2022) menyatakan bahwa di antara banyak cara untuk mengevaluasi kinerja, lima hal berikut menonjol: Kualitas kerja; Kuantitas; Ketepatan waktu; Efektivitas; Kemandirian

Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai "keadaan memiliki dorongan batin untuk terlibat dalam suatu tindakan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan" (Ramdhona et al., 2022). Telah ditetapkan, menurut beberapa sumber, bahwa motivasi kerja adalah keadaan pikiran yang mendorong seseorang atau kelompok untuk terlibat dalam perilaku yang etis dalam mengejar tujuan akhir. Menurut Kartika & Ambara (2021), berikut ini adalah indikator antusiasme guru untuk bekerja:

1. Pelaksanaan tugas merupakan tanggung jawab guru.
2. Melaksanakan tugas dengan tujuan yang ditentukan.
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.

4. Kritik terhadap pekerjaannya telah diterima.
5. Menikmati tindakan mengajar.
6. Terus berusaha untuk melampaui orang lain.
7. Menekankan pencapaian tujuan dalam pekerjaannya.
8. Ia selalu berusaha untuk memenuhi kewajiban hidup dan profesionalnya.
9. Senang mendengar pujian atas pekerjaan yang dilakukan.
10. Berusaha keras dengan harapan menerima insentif.

Budaya Organisasi

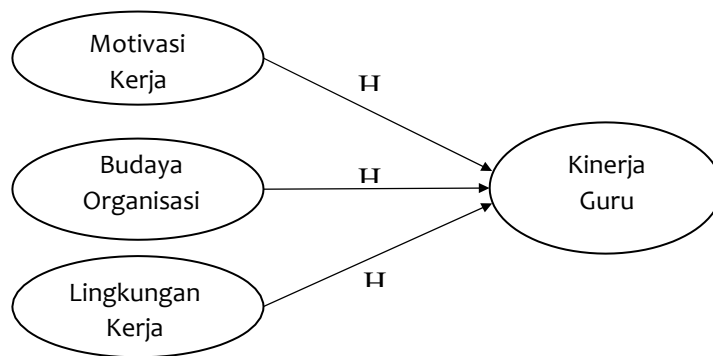
Salah satu definisi budaya organisasi yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019) adalah pemahaman dan praktik bersama tentang nilai-nilai inti, keyakinan, asumsi, dan praktik organisasi di antara para karyawan. Norma-norma ini digunakan untuk mengarahkan perilaku dan memecahkan masalah organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan 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. Indikator Budaya organisasi menurut Artha (2022) yaitu: Inovasi dan pengambilan resiko; Perhatian terhadap detail; Orientasi terhadap hasil; Orientasi terhadap individu; Orientasi terhadap tim; Orientasi terhadap waktu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada apa yang melingkupi pekerjaan karyawan di kantor (Puspitawati, 2020). Menurut Pemayun dkk. (2024) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja karyawan tersebut baik pengaruh secara positif maupun negatif. Pandangan sebelumnya memperlihatkan bahwa setiap elemen yang ada dalam suatu lembaga yang secara fisik dan nonfisik dekat dengan pekerja dan berpotensi mempengaruhi pekerjaan mereka secara kolektif disebut sebagai lingkungan kerja. Sihalo dkk. (2020) menyatakan bahwa ada dua komponen tempat kerja: (a) Lingkungan Kerja Fisik: Bangunan tempat kerja; Peralatan kerja yang memadai; Fasilitas; Tersedianya sarana angkut. (b) Lingkungan Kerja Non Fisik: Hubungan rekan kerja setingkat; Hubungan atasan dengan karyawan; Kerjasama antar guru.

Kerangka Berfikir dan Hipotesis

Gambar 1 di bawah ini memperlihatkan kerangka kerja model penelitian yang digunakan dalam riset ini.



Gambar 1
Metode Penelitian

Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti 2024

Hipotesis

Berdasarkan pernyataan masalah dan tinjauan pustaka yang telah dibahas sebelumnya, kami dapat mengajukan postulat berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 12 Denpasar

Motivasi kerja adalah keadaan pikiran yang mendorong individu atau kelompok untuk melakukan hal yang benar dalam mengejar tujuan mereka. Motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru (Erni dkk., 2022). Temuan ini memperjelas bahwa pencapaian kinerja guru berbanding lurus dengan tingkat motivasi kerja yang dirasakannya saat bekerja. Penelitian oleh Fitrianingrum dkk. (2022), Gabriell dkk. (2019), Hayati dkk. (2020), dan Mustika dkk. (2022) menemukan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif signifikan oleh tingkat motivasi kerjanya. Akibatnya, kinerja pendidik akan meningkat seiring dengan meningkatnya tingkat motivasinya.

H₁: Motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja guru pada SMPN 12 Denpasar.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 12 Denpasar

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. Ketika pendidik sepenuhnya merangkul prinsip-prinsip inti sekolah, mereka mengembangkan rasa pengabdian dan dedikasi yang kuat terhadap profesinya, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi siswa.

Sari dkk. (2021) menemukan bahwa budaya perusahaan berdampak signifikan kepada efektivitas guru. Hal ini memperlihatkan bahwa peningkatan efektivitas guru merupakan produk sampingan dari budaya perusahaan yang sehat. Menurut penelitian yang dikutip oleh Aisyafarda & Sarino (2019), Rosdiana dkk. (2023), Hidayat dkk. (2020), dan Agustin dkk. (2023), budaya organisasi berdampak signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hal ini memperlihatkan bahwa norma budaya yang

tinggi merupakan faktor yang berkontribusi terhadap hasil akademik yang lebih baik bagi para pendidik.

H₂:Budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja guru pada SMPN 12 Denpasar.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 12 Denpasar

Perusahaan tidak dapat menutup mata terhadap pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada perusahaan. Lingkungan kerja yang aman dan menarik dapat meningkatkan kinerja guru, menurut penelitian Putriana et al. (2021) yang memperlihatkan pengaruh lingkungan kerja yang baik dan substansial terhadap kinerja guru. Penelitian oleh Mufajar et al. (2022) menegaskan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara positif signifikan oleh lingkungan kerjanya. Ini berarti bahwa tempat kerja yang menyenangkan dan mendukung dapat berdampak pada kemampuan guru untuk memberikan kinerja terbaiknya. Lingkungan kerja berdampak positif signifikan kepada kinerja guru, menurut penelitian Hairudin & Wenda (2023), Sofyan dkk. (2020), dan Rachman dkk. (2022). Artinya guru akan lebih menikmati pekerjaannya dan berkinerja lebih baik jika lingkungan kerja memadai dan kondusif.

H₃:Lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja guru pada SMPN 12 Denpasar.

METODELOGI PENELITIAN

Metode Penentuan Sampel

Lokasi penelitian adalah SMPN 12 Denpasar, 1 Juli 2013. Bendungan Peraupan I terletak di Kecamatan Denpasar Utara Kota Denpasar, Provinsi Bali, Peguyangan Utara. Riset ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kinerja guru di SMPN 12 Denpasar, budaya organisasi dan lingkungan kerja, dengan motivasi di tempat kerja. Sebanyak 50 pendidik dari SMPN 12 Denpasar menjadi populasi penelitian. Pengambilan sampel jenuh, yaitu metode yang mencakup seluruh anggota populasi yang berjumlah 50 orang di SMPN 12 Denpasar, digunakan untuk melakukan pendekatan sampel dalam riset ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui apakah kinerja guru SMPN 12 Denpasar dipengaruhi oleh faktor-faktor yang meliputi budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Efektivitas guru merupakan variabel dependen dalam riset ini, sedangkan motivasi intrinsik (X₁), budaya perusahaan (X₂), dan tempat kerja fisik (X₃) berperan sebagai faktor independen. Persamaan regresi linier berganda dapat ditemukan di sini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots\dots(1)$$

Dimana :

Y : Kinerja Guru

- a : Konstanta
- β_1 : Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja
- β_2 : Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi
- β_3 : Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja
- X_1 : Motivasi Kerja
- X_2 : Budaya Organisasi
- X_3 : Lingkungan Kerja
- e : Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk variabel motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru adalah valid. Kesimpulan ini didasarkan pada fakta bahwa semua item pertanyaan memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,30.

2) Uji Reliabilitas

Keempat variabel yang termasuk dalam analisis reliabilitas—kinerja guru, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja—memiliki angka koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, yang memperlihatkan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi One Sample Kolmogorov Smirnov Test lebih besar dari 0,05, dan berdistribusi tidak normal jika nilai signifikansi masing-masing variabel kurang dari 0,05, menurut hasil uji SPSS yang menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test. Namun, Asymp. Sig. dari kumpulan data ini mengikuti distribusi normal, karena nilai (2-tailed) adalah 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Karena demikian halnya, kita dapat mengatakan bahwa model tersebut normal.

2) Uji Multikolinearitas

Hasil uji SPSS memperlihatkan bahwa variabel independen (motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja) memiliki nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga mengesampingkan kemungkinan multikolinearitas dalam model regresi yang dikembangkan.

3) Uji Heteroskedastisitas

Motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja instruktur merupakan faktor-faktor dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, menurut temuan pengujian SPSS (masing-masing 0,060, 0,681, 0,949, dan 0,095). Hal ini memperlihatkan bahwa residual dari berbagai observasi tidak memiliki varians yang sama, atau bahwa heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dengan menggunakan SPSS versi 25.0 untuk MacOS, kami melakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja guru SMPN 12 Denpasar mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	t-hitung	Signifikansi
Kinerja Guru (Y)	(Constant)	0,440	0,458	0,961	0,042
	Motivasi Kerja	0,630	0,127	4,949	0,000
	Budaya Organisasi	0,279	0,129	2,162	0,036
	Lingkungan Kerja	0,002	0,141	0,011	0,022
R-Square	= 0,663				
N	= 50				

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat dibuat persamaan regresi riset ini adalah :

$$Y = 0,440 + 0,630X_1 + 0,279X_2 + 0,002X_3 + e \dots\dots\dots (2)$$

Interpretasi dari persamaan regresi:

- $\beta_1 = 0,630$ Angka koefisien regresi sejumlah 0,630, menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja guru akan meningkat.
- $\beta_2 = 0,279$ Angka koefisien regresi sejumlah 0,279, menunjukkan bahwa jika budaya organisasi meningkat maka kinerja guru akan meningkat.
- $\beta_3 = 0,002$ Angka koefisien regresi sejumlah 0,002, menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja guru akan meningkat.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1 memperlihatkan bahwa uji koefisien determinasi menjelaskan 66,3% varians dalam faktor kinerja guru sambil mengendalikan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan insentif kerja. Hal ini berdasarkan nilai R square yang disesuaikan sejumlah 0,663. Di sisi lain, faktor-faktor di luar cakupan penyelidikan ini menjelaskan 33,7% sisanya.

Uji t

Berikut ini beberapa penjelasan untuk temuan uji t yang ditunjukkan dalam tabel, yang didasarkan pada hasil pemrosesan data:

- 1) Variabel motivasi kerja memiliki angka koefisien regresi sejumlah 0,630 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berdampak positif signifikan kepada kinerja guru, yang artinya H1 diterima.
- 2) Variabel budaya organisasi memiliki angka koefisien regresi sejumlah 0,279 dan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berdampak positif signifikan kepada kinerja guru, yang artinya H2 diterima.
- 3) Variabel lingkungan kerja memiliki angka koefisien regresi sejumlah 0,002 dan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$. Hal ini berarti variabel lingkungan kerja berdampak positif signifikan kepada kinerja guru, yang artinya H3 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 12 Denpasar

Hubungan yang menguntungkan ber signifikan secara statistik antara tingkat motivasi intrinsik guru dan prestasi siswanya ditemukan dalam penelitian tersebut. Hal ini memperlihatkan bahwa efektivitas guru berbanding lurus dengan tingkat dorongan intrinsiknya. Guru yang termotivasi pasti akan lebih produktif dan berdedikasi terhadap tugas dan tanggung jawabnya yang dapat meningkatkan kinerjanya. Perasaan senang dalam mengajar menjadi salah satu yang dirasakan oleh guru SMPN 12 Denpasar yang terlihat dari berbagai upaya yang dilakukan oleh para guru untuk merencanakan, menginovasi, dan menetapkan target yang jelas dalam proses pembelajaran walaupun ada kalanya guru masih melakukan proses mengajar secara monoton. Meskipun demikian, para guru SMPN 12 Denpasar tetap memperlihatkan semangat dan kerja keras yang luar biasa, yang tidak hanya berkontribusi pada suasana belajar yang positif tetapi juga pada pencapaian prestasi sekolah. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja yang baik akan berdampak pada kinerja dari guru tersebut. Hasil riset ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gabriell, dkk (2019), Hayati, dkk (2020) dan Mustika, dkk (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berdampak positif signifikan kepada kinerja guru.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 12 Denpasar

Budaya organisasi secara positif signifikan mempengaruhi kinerja guru, menurut temuan investigasi tersebut. Akibatnya, lingkungan kerja yang positif bagi para pendidik sangat penting bagi sekolah yang berkembang. Peningkatan kinerja guru dapat dicapai dengan membangun budaya perusahaan yang menguntungkan. Budaya organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas sehari-hari terlihat dari komitmen guru yang dalam penerapannya mendorong guru untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Hasil yang didapatkan guru SMPN 12 Denpasar berdampak baik terhadap kinerja guru dibuktikan dengan pernyataan dalam indikator inovasi dan pengambilan resiko dimana inovasi yang

diterapkan di SMPN 12 Denpasar tidak hanya meningkatkan efikasi diri guru tetapi juga mendorongnya untuk lebih aktif dalam mengembangkan metode pengajaran dan orientasi terhadap individu dimana guru memiliki orientasi atau tujuan yang kuat terhadap keberhasilan siswa. Budaya organisasi yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, dan ini akan berdampak signifikan pada hal itu. Sejalan dengan penelitian lain yang memperlihatkan bahwa budaya organisasi secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja guru, temuan riset ini menguatkan temuan Rosdiana et al. (2023), Hidayat et al. (2020), dan Agustin et al. (2023).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMPN 12 Denpasar

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa lingkungan kerja berdampak positif bersignifikan kepada kinerja guru. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang positif dan kondusif dapat meningkatkan kinerja guru. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menimbulkan perasaan senang dalam bekerja dan dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal. Lingkungan kerja yang nyaman mencakupi fasilitas memadai seperti tempat istirahat yang mengindikasikan guru SMPN 12 Denpasar merasa dengan adanya fasilitas istirahat yang disediakan sangat mendukung untuk digunakan saat waktu istirahat. Keberadaan fasilitas istirahat di SMP Negeri 12 Denpasar tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar para guru untuk beristirahat, tetapi juga berfungsi sebagai elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hal ini memperlihatkan bahwa perhatian terhadap fasilitas fisik di sekolah sangat penting untuk mendukung kinerja dan kesejahteraan tenaga pendidik. Lingkungan kerja yang baik juga dapat mendorong kolaborasi dan komunikasi yang efektif antara guru sehingga menciptakan sinergi dalam proses pembelajaran dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja guru. Hasil riset ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mufajar, dkk (2022), Sofyan, dkk (2020) dan Rachman, dkk (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berdampak positif bersignifikan kepada kinerja guru.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas di kelas merupakan hasil langsung dari antusiasme guru terhadap pekerjaannya, dengan korelasi positif antara tingkat motivasi intrinsik guru dan efektivitasnya di kelas di SMPN 12 Denpasar, serta terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara budaya organisasi dan kinerja guru yang menunjukkan bahwa guru akan lebih efektif jika sekolah memiliki budaya yang positif, dan produktivitas guru juga dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja mereka, yang menunjukkan bahwa guru di SMPN 12 Denpasar dapat memperoleh hasil yang lebih baik jika bekerja dalam lingkungan yang mendukung.

Limitasi

Hasil riset ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu karena hanya mencakup SMPN 12 Denpasar, hasil riset ini mungkin tidak berlaku untuk sekolah lain di wilayah tersebut, serta karena lingkungan yang selalu berubah, riset ini terbatas pada kurun waktu tertentu (*cross-section*), yang memerlukan penelitian lebih lanjut di masa mendatang. Oleh karena itu, penting untuk melanjutkan riset di masa depan guna memahami perubahan lingkungan yang dapat memengaruhi hasil yang ditemukan dalam riset ini.

Berdasarkan hasil riset ini, beberapa rekomendasi yang dapat diberikan antara lain adalah meningkatkan motivasi kerja guru dengan mendorong semangat untuk terus belajar dan mengembangkan diri, serta menciptakan budaya organisasi yang kondusif melalui komitmen pada kedatangan tepat waktu dan pemberian apresiasi kepada guru yang selalu datang tepat waktu. Selain itu, penting juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan membina hubungan profesional yang sehat antar guru dan melaksanakan acara kebersamaan rutin, serta untuk meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan rutin yang diberikan oleh kepala sekolah. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengeksplorasi faktor lain selain motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi efektivitas guru, sehingga dapat membantu meningkatkan kualitas instruktur di SMPN 12 Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A., Arafat, Y., & Rosani, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4026–4032.
- Aisyafarda, J., & Sarino, A. (2019). Gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan budaya organisasi sebagai determinan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 228–238.
- Artha, D. P. A. B. (2022). *Pengaruh budaya organisasi, kualitas SDM, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Sibanggede Kabupaten Badung* (Tesis doctoral tidak diterbitkan). Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Caksana, N. P. E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada SMAN 1 Tulungagung. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 4(1), 82–92.
- Damanik, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Serunai: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 163–170.

- Diana, R., Ahmad, S., & Wahidy, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1828–1835.
- Erni, M., FoEh, J. E. H. J., & Silalahi, E. E. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru (deskripsi kajian studi literatur kinerja guru). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(1), 71–81.
- Febriyanti, D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru (studi pada guru SMK Bhakti Praja Adiwerna Kabupaten Tegal). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2498–2505.
- Fitrianingrum, N. S., Aminin, S., & Riyanto, R. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Purbolinggo. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 71–83.
- Fortunately, R., Asmendri, A., & Haviz, M. H. M. (2019). Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Pariangan. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 87–96.
- Gabriell, P., & Tannady, H. (2019, Agustus). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Dalam *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 2, No. 1, hlm. 134–140). Universitas Bina Sarana Informatika.
- Hamzah, H., Syarif, M., Rahima, M. A., & Purwati, A. A. (2021). Locus of control dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja guru. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 43–55.
- Hartono, Y., & Murniati, M. P. (2021). Goal setting theory: The effect of incentive moderation on individual performance. *Research In Management and Accounting (RIMA)*, 3(2), 95–106.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100–111.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84.
- Kartika, N. K., & Ambara, D. P. (2021). Kompetensi kepribadian dan motivasi mengajar berpengaruh terhadap kinerja guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Undiksha*, 9(3), 381–390.

- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Mufajar, I., Isjoni, I., & Chairilisyah, D. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah pertama (SMP) negeri di Kecamatan Bangkinang Kota Kabupaten Kampar. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 10(1), 77–86.
- Mustika, Z., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Banda Aceh. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 11(2), 1–13.
- Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221–230.
- Pemayun, C. P., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh knowledge sharing, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Swari Spa Relaxation, Badung, Bali. *Jurnal Bakti Saraswati (JBS): Media Publikasi Penelitian dan Penerapan Ipteks*, 13(1), 87–101.
- Permadi, I. K., Bagiana, I. K., & Rasminingsih, N. K. (2022, July). How work motivation mediates the relationship between leadership and employee morale. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 5, No. 2, pp. 222-228).
- Pratiwi, N. K., & Mashur, D. (2022). Kinerja guru pada sekolah dasar negeri di Kelurahan Sidomulyo Timur Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. *Educational Journal: General and Specific Research*, 2(1), 151–159.
- Puspitawati, N. M. D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 6(1), 1–15.
- Putriana, M., Cholifah, C., & Sutopo, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Hang Tuah 1 Surabaya. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 26–32.
- Rachman, A., Andriyani, E., Pattiasina, P. J., Shobri, M., & Izzah, I. (2022). Pengaruh sarana prasarana sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 5(4), 501–513.
- Ramadhan, R. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru: Sebuah studi literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 183–190.
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 891–914.
- Rosdiana, D., Rahmawati, A., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru: Narrative literature review. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(3), 41–48.



- Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 2(2), 97–113.
- Satria, P., Matriadi, F., & Maryudi, M. (2021). Pengaruh personality, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior serta dampaknya terhadap kinerja guru pada sekolah menengah di Kecamatan Indra Makmur Kabupaten Aceh Timur. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(1), 48–68.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sofyan, S., Prasada, D., & Akbar, I. R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP/MTs Muhammadiyah. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2a), 44–55.
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media.
- Widarti, W. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening (studi kasus pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi). *Indikator*, 4(2), 126–136.