

Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo

Andi Sulistio¹, Nik Haryanti²

¹ MAN 4 Kediri

² IAI Pangeran Diponegoro Nganjuk

Email: andisulistio53@gmail.com¹, nikharyanti1983@gmail.com²

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis 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 di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 54 pendidik. Analisis datanya menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya 1) Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo. 2) Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo. 3) Variabel motivasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo.

Kata kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pendidik

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of motivation, organizational culture and work environment on the performance of educators at YPI (Islamic Education Foundation) Roudlotul Ulum Jatirejo. The research method is quantitative research. The population in this study were all 120 employees at YPI (Islamic Education Foundation) Roudlotul Ulum Jatirejo. While the sample in this study amounted to 54 educators. Analysis of the data using multiple regression analysis. The results of the research 1) Motivation, organizational culture and work environment simultaneously affect the performance of educators at YPI (Islamic Education Foundation) Roudlotul Ulum Jatirejo. 2) Motivation, organizational culture and work environment partially influence the performance of educators at YPI (Islamic Education Foundation) Roudlotul Ulum Jatirejo. 3) The dominant motivation variable affects the performance of educators at YPI (Islamic Education Foundation) Roudlotul Ulum Jatirejo.

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Work Environment, Educator Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu yayasan memegang peranan sangat penting. Karyawan menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan yayasan.

Suatu upaya untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki yayasan, maka haruslah dipahami bahwa motivasi dan lingkungan kerja karyawan di dalam suatu yayasan merupakan hal yang harus diperhatikan secara serius. Karena faktor-faktor inilah yang menjadi kunci utama dan sangat menentukan perilaku karyawan bekerja.

Dunia usaha saat ini baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara pada umumnya, yang memproduksi barang dan jasa, merasakan betapa pentingnya faktor tenaga kerja. Manusia sebagai salah satu sumber daya mempunyai peranan penting dalam mendayagunakan sumber-sumber dalam organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, memaksimalkan kemampuan yang ada pada karyawan harus terus menerus diupayakan agar tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus mempunyai Produktivitas yang tinggi. Kebijakan perusahaan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus dapat menentukan suasana dalam membentuk iklim perusahaan yang baik, sehingga membawa dampak pada kinerja yang tinggi pula.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil kinerja karyawan yang baik. Menurut Prasastyadi (2012) kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan menuntut kinerja yang baik terhadap semua karyawan terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan di perusahaannya. Perusahaan berupaya melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan berbagai cara untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum optimal agar dapat bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui motivasi yang tinggi dan terarah serta budaya organisasi yang kuat.

Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu yayasan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, maka diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia atau para karyawan mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya untuk berkinerja secara maksimal. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan karyawan dan bagaimana cara mengerjakannya. Parwoto et.al menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Parwoto, et.al, 2017). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, misalnya melalui pemberian kompensasi, faktor pemimpin dan stress kerja. Melalui faktor-faktor tersebut karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka, sedangkan lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak yayasan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2014).

Lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang

mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja sebagai salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Faktor-faktor yang memengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Dengan demikian, menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan/interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerja.

Kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya sehingga tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dapat berubah. Lingkungan kerja yang bisa memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan dan memotivasi mereka untuk tingkat yang lebih tinggi, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik (Fatoni, 2016).

Budaya yang kuat berarti nilai-nilai inti perusahaan betul-betul menjadi ideologi, yang dipatuhi dan dijalankan dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja. Pengembangan budaya organisasi yang kuat harus dimulai sejak dini, saat perusahaan masih kecil dan belum terlalu kompleks dengan bisnis dan operasionalnya. Bila sejak dini, maka penanaman pondasi budaya yang kuat akan sangat mudah. Sebab jumlah karyawan, kompleksitas bisnis dan organisasi mungkin belum terlalu besar, sehingga menjadi mudah untuk membangun praktik internal yang terbiasa berperilaku secara kolektif dalam kolaborasi. Budaya organisasi merupakan salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Umam (2010:133) faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi meliputi kebijakan perusahaan (*corporate wisdom*), gaya perusahaan (*corporate style*), dan jati diri perusahaan (*corporate identity*). Kebijakan perusahaan ditunjang oleh filosofi perusahaan, keterampilan yang dimiliki dan pengetahuan yang terakumulasi dalam perusahaan.

Budaya organisasi yang telah baik di dalam organisasi pendidikan khususnya sekolahan harus di jaga karena menurut beberapa jurnal yang telah penulis pelajari kinerja guru akan meningkat dengan adanya pembentukan budaya yang kuat dari suatu organisasi pendidikan. Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru bagus, maka kinerjanya juga akan semakin tinggi, sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak bagus, maka kinerjanya juga akan semakin rendah. Rendahnya kinerja guru diduga karena kurang baiknya budaya organisasi yang di terapkan di sekolah (Rahayu, 2014).

Budaya organisasi yang tidak kondusif dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi membentuk sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, yaitu: (1) budaya mempunyai suatu peranan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, (2) budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota

organisasi, (3) budaya mempermudah timbulnya komitmen pada area yang lebih luas daripada kepentingan individu seseorang, (4) budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem, (5) budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilakukaryawan (Winanti, 2013).

Budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor pendukung bagi tercapainya kinerja yang tinggi bagi pendidik. Budaya organisasi yang kuat dan motivasi kerja yang tinggi juga mampu meningkatkan kinerja pendidik. Karena keberhasilan sebuah kinerja pendidik juga akan di pengaruhi oleh pengelolaan dalam suatu organisasi. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan kinerja yang tinggi dari para pendidiknya. Dengan demikian peningkatan suatu kinerja yang tinggi dalam sebuah organisasi adalah dengan menumbuhkan motivasi, agar pendidik mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Serta dapat meningkatkan kualitas yang di hasilkan oleh organisasi tersebut. Agar pendidik mempunyai kinerja yang baik, selain mereka harus mempunyai komitmen terhadap organisasi, mereka juga harus memiliki motivasi yang baik. Motivasi ini berkaitan dengan kepuasan kerja. Oleh karena itu, pada dasarnya motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun motivasi di luar dirinya (eksternal).

Menurut Gibson (Sutanto: 2013), pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Motivasi juga perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasi yang rendah (Anwar, 2014). Terlepas dari indikator- indikator apa yang dijadikan sebagai alat pengukur produktivitas karyawan, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja.

Suwatno dan Priansa (2015: 171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan. Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 95) menyatakan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan." Jadi motivasi adalah daya penggerak dan pendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian, motivasi merupakan daya dorong untuk bergerak dan motivasi yang berasal dari kata motiv berarti penggerak. Sehingga pengertian motivasi dapat dikatakan suatu keadaan yang menggerakkan atau mengarahkan seseorang untuk melaksanakan suatu tindakan tersebut. Keberhasilan dari hasil motivasi seseorang sangat di pengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki. Pencapaian tujuan motivasi kerja sebagaimana diharapkan menghasilkan efektivitas, produktivitas, dan hasil kerja yang efisiensi, baik bagi diri individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Hal ini sejalan dengan dengan pendapat E. Mulyasa

(2013: 120) bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang sebelum memiliki motivasi akan didahului oleh motif yang ada pada dirinya. Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua karyawan sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik akan muncul produktivitas karyawan yang tinggi dan pada giliran berikutnya akan berdampak pada ketenangan kerjanya. Motivasi dapat berupa keuangan dan non keuangan yang akan berdampak pada produktivitas karyawan (Grund and Sliwka, 2011). Hal ini wajar karena seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup tidak akan terlepas dengan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik. Penelitian ini melanjutkan penelitian yang dilakukan oleh Herpen et al. (2012); yang memberikan kesempatan pada pihak lain untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang sebelum memiliki motivasi akan didahului oleh motif yang ada pada dirinya. Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua karyawan sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik akan muncul produktivitas karyawan yang tinggi dan pada giliran berikutnya akan berdampak pada ketenangan kerjanya.

Motivasi

Menurut Mc Donald yang dikutip oleh Hamalik (2015: 158) "*motivation is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*". "Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan". Sedangkan menurut Robbins dan Counter yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2015: 171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan. Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2013: 95) menyatakan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan." Jadi motivasi adalah daya penggerak dan pendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Edy Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah "sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja." Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Dalam hal ini serupa dengan teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2015), yang berpendapat bahwa hirarki kebutuhan manusia dapat dipakai untuk melukiskan dan meramalkan motivasinya. Dimensi-dimensi motivasi adalah sebagai berikut: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan untuk keamanan diri (*safety*), 3) Kebutuhan dimiliki dan cinta (*belonging* dan *love*), 4) Kebutuhan akan harga diri (*self esteem*), 5) Kebutuhan untuk *self actualization*.

Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins (2006: 721) "Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi lainnya". Sedangkan menurut Taliziduhu Ndraha (2003: 102) mendefinisikan budaya organisasi sebagai berikut: "Suatu kumpulan dasar dan kepercayaan bahwa setiap anggota dalam organisasi harus berbagi nilai yang sama sebagaimana mereka belajar menyelesaikan masalah baik didalam organisasi maupun diluar organisasi". Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai dan kepercayaan yang membantu pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dan tidak boleh dilakukan yang berhubungan struktur formal dan informal didalam lingkungan organisasi. Budaya organisasi merupakan kekuatan tak terlihat

yang mempengaruhi pemikiran, persepsi dan tindakan manusia yang bekerja didalam organisasi yang menentukan dan mengharapkan bagaimana cara bekerja sehari-hari dan dapat membuat mereka lebih senang dalam menjalankan tugasnya.

Budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks untuk itu budaya organisasi harus memiliki karakteristik sebagai wujud nyata dari keberadaannya. Masing-masing karakteristik tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran organisasi. Dibawah ini merupakan karakteristik utama yang menjadi perbedaan budaya organisasi yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2006:721) sebagai berikut: 1) Inovasi dan pengembalian resiko, 2) Perhatian kerincian, 3) Orientasi hasil, 4) Orientasi orang, 5) Orientasi tim, 6) Keagresipan, 7) Kemantapan. Ketujuh karakteristik di atas yang dijadikan indikator dalam budaya organisasi hendaknya dapat menjadi ukuran kekuatan dari setiap organisasi untuk mencapai sasarannya dan menjadi ukuran pegawai dalam melihat organisasi tempat mereka bekerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2014:134) Menurut Simanjuntak (2015:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2014:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Suwatno dan Priansa (2015:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Faktor Lingkungan Fisik meliputi: a.

Rencana Ruang Kerja, b. Rancangan Pekerjaan, c. Kondisi Lingkungan Kerja, d. Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*. Faktor Lingkungan Psikis adalah: a.

Pekerjaan Yang Berlebihan, b. Sistem Pengawasan Yang Buruk, c. Frustrasi, d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk, e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Kinerja Pendidik

Menurut Rue dan Byars dalam Amin, menegaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment* atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan (Amin, 2007: 63). Istilah kinerja guru berasal dari kata *job performance/actual permance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sedangkan secara bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang (Mangkunegara, 2000: 67).

Prawirosentono (1999: 2) menegaskan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam upaya mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral dan etika. Kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja. Seseorang untuk melaksanakan tugasnya yang baik untuk menghasilkan hasil yang memuaskan, guna tercapainya tujuan sebuah organisasi atau kelompok dalam suatu unit kerja (Simamora, 1995: 433). Jadi, kinerja guru merupakan hasil kerja dimana para guru mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Keberhasilan guru seseorang bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Sebagaimana yang telah disebutkan dalam pengertian kinerja bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang terlihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki oleh seorang yang berprofesi guru. Kemampuan yang harus dimiliki guru telah disebutkan dalam peraturan pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang

Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 3 yang berbunyi: Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi:

Adapun penjelasan dari ke empat dari kompetensi tersebut adalah:

1. Kompetensi Pedagogik

Adalah mengenai bagaimana kemampuan guru dalam mengajar, dalam Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kemampuan ini meliputi kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi paedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar dikelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya. Karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia. Menurut Suryo Subroto dalam Rifa'i menegaskan bahwa yang dimaksud kinerja guru dalam proses belajar mengajar adalah kesangupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup segi kognitif, efektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran (Rifa'i, 2005: 46). Jadi kompetensi paedagogik ini berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

2. Kompetensi Kepribadian

Berperan sebagai guru memerlukan kepribadian yang unik. Kepribadian guru ini meliputi kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Seorang guru harus mempunyai peran ganda. Peran tersebut diwujudkan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Adakalanya guru harus berempati pada siswanya dan adakalanya guru harus bersikap kritis. Berempati maksudnya guru harus dengan sabar menghadapi keinginan siswanya juga harus melindungi dan melayani siswanya tetapi disisi lain guru juga harus bersikap tegas jika ada siswanya berbuat salah. Menurut Moh. Uzer Usman (2003: 16) kemampuan kepribadian guru meliputi hal-hal berikut:

- a. Mengembangkan kepribadian
- b. Berinteraksi dan berkomunikasi
- c. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan
- d. Melaksanakan administrasi sekolah
- e. Melaksanakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran.
- f. Kepribadian guru penting karena guru merupakan cerminan perilaku bagi siswa-siswanya.

3. Kompetensi Profesional

Pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. Profesi guru ini memiliki prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 sebagai berikut:

- a. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealism.
- b. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
- c. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.

- d. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
- e. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- f. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
- g. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat.
- h. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
- i. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

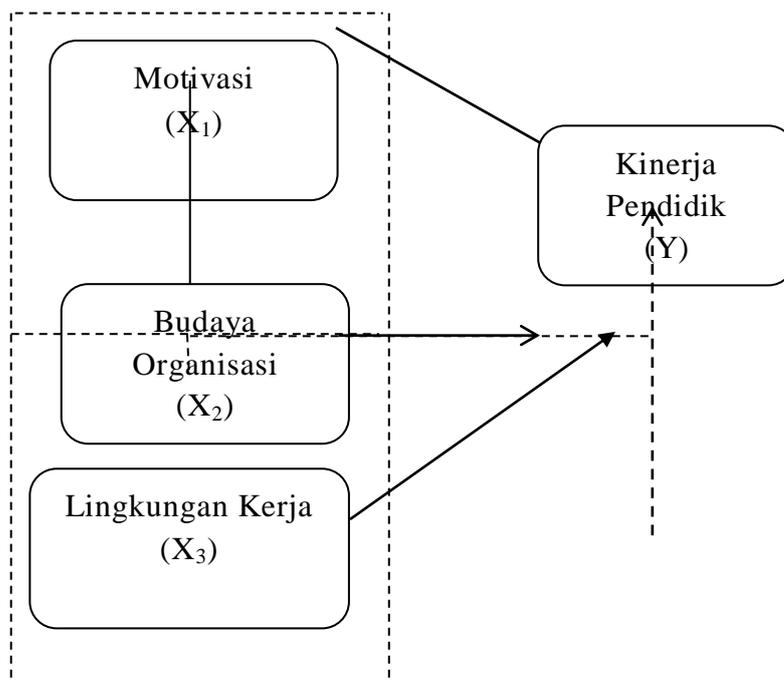
4. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkaitan dengan kemampuan diri dalam menghadapi orang lain. Dalam peraturan pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan dijelaskan kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta pendidikan, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Saiful Hadi berpendapat kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi:

- a. Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional.
- b. Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
- c. Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok.

Menurut Mungin Edy Wibowo (2012) kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kemampuan sosial sangat penting karena manusia bukan makhluk individu. Segala kegiatannya pasti dipengaruhi juga oleh pengaruh orang lain.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

—————> : secara parsial
-----> : secara simultan

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo.
2. Diduga motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo.
3. Diduga variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif, merupakan “penelitian dengan meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*)” Sugiyono, 2011: 11). Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan” (Sugiono, 2016: 8). Jenis penelitian dalam penelitian ini kuantitatif deskriptif yaitu statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti (Sugiono, 2016: 29). Dengan demikian, penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi obyektif tentang motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pendidik .

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 800 karyawan di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo. Menurut Sugiyono (2016: 91) mengatakan “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel yang akan di ambil, karena jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan *proporsional random sampling*. *Proporsional random sampling* adalah teknik pengambilan sample bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiono, 2016: 120). Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane atau Slovin (adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

n = jumlah sample

N = (jumlah populasi = 120 responden)

d² = presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan rumus tersebut di peroleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1} = \frac{120}{120.01^2 + 1} = \frac{120}{2.2} = 54.54 \text{ dibulatkan menjadi } 54.$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 54 kinerja pendidik.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Angket merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016: 162). Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka ada beberapa metode yang peneliti pergunakan, yaitu metode angket. Metode angket adalah “kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang, dalam hal ini disebut dengan responden. Adapun cara menjawab dilakukan dengan cara tertulis pula” (Arikunto, 2016: 135).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahapan, yaitu tahap uji persyaratan analisis, dan tahap pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan rumus Regresi ganda. Analisis regresi ganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih (Riduwan, 2006: 152).

Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat (untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas X_1, X_2, \dots, X_n terhadap suatu variabel terikat Y).

Persamaan regresi ganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (\text{Sugiono, 2011: 267})$$

Keterangan:

- \hat{Y} = variabel dependen (Produktivitas kerja)
- $X_1,$ = variabel independen (motivasi)
- $X_2,$ = variabel independen (budaya)
- a = konstanta (nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, X_n = 0$)
- b_1, b_2 dan b_n = koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Nilai-nilai a, $b_0, b_1,$ dan b_2 pada persamaan regresi ganda untuk dua variabel bebas dapat ditentukan dari rumus-rumus berikut:

$$\sum x_1y = b_1 \sum x_1^2 + b_2 \sum x_1x_2$$

$$\sum x_2y = b_1 \sum x_1x_2 + b_2 \sum x_2^2$$

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

Namun untuk memudahkan analisis regresi ganda maka peneliti menggunakan perhitungan dengan *SPSS 22.0 for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data dan Uji Hipotesis

Uji Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yaitu: motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pendidik.

Hasil statistik deskriptif (Mean dan Standar Deviasi) dari ketiga variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 Uji Statistik Deskriptif (Mean dan Standar Deviasi)

Variabel	N	Mean	Standar Deviasi
Motivasi (X_1)	54	66.0000	6.60189
Budaya Organisasi (X_2)	54	64.0926	7.59163
Lingkungan Kerja (X_3)	54	62.9815	7.72765
Kinerja Pendidik (Y)	54	61.8889	6.82577

Uji Validitas

Uji validitas merupakan tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Uji validitas ini digunakan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak. Pengukuran validitas menggunakan analisis Person Product Moment. Untuk menentukan valid tidaknya instrumen dengan cara mengkonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan r tabel pada taraf signifikan 5%. Apabila maka instrumen dinyatakan valid dan cocok untuk dijadikan sebagai pengambilan data. Dalam mengetahui tingkat kevalidan instrumen, peneliti menggunakan SPSS 22.

Menguji validitas kuesioner digunakan rumus korelasi Product Moment Pearson dengan kriteria apabila $r \geq 0,3$ artinya item pertanyaan dikatakan valid, $r \leq 0,3$ artinya item tidak valid. Analisis validitas kuesioner meliputi motivasi (X_1), budaya organisasi (X_2), kinerja

pendidik (Y), dan lingkungan kerja (X3), maka dapat diketahui hasil uji validitas kuesioner yang dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil uji validitas kuesioner

Item	r_{hitung}				r_{tabel}	Keterangan
	X_1	X_2	X_3	Y		
1.	0,821	0,811	0,842	0,821	0,3	Valid
2.	0,900	0,816	0,799	0,775	0,3	Valid
3.	0,852	0,546	0,403	0,852	0,3	Valid
4.	0,831	0,672	0,814	0,831	0,3	Valid
5.	0,852	0,625	0,658	0,775	0,3	Valid
6.	0,581	0,672	0,708	0,581	0,3	Valid
7.	0,672	0,775	0,796	0,672	0,3	Valid
8.	0,558	0,868	0,768	0,558	0,3	Valid
9.	0,608	0,700	0,648	0,608	0,3	Valid
10.	0,801	0,860	0,814	0,801	0,3	Valid
11.	0,882	0,849	0,770	0,882	0,3	Valid
12.	0,687	0,678	0,542	0,687	0,3	Valid
13.	0,870	0,672	0,614	0,870	0,3	Valid
14.	0,864	0,510	0,533	0,864	0,3	Valid
15.	0,721	0,556	0,502	0,721	0,3	Valid

Sumber : data primer diolah (2021)

Merujuk pada table 4.1. di atas, dapat diketahui bahwa item pertanyaan dari variabel motivasi (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja pendidik (Y) dalam kuesioner memiliki koefisien korelasi masing-masing lebih besar dari 0,3 yang berarti semua pertanyaan dalam kuesioner valid, sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan salah satu kegiatan untuk menguji benar tidaknya data sehingga dapat digunakan dalam menentukan mutu suatu hasil penelitian. Dalam penelitian ini reliabilitas dilihat dari besarnya nilai croncbach's alpha yang harus lebih besar atas sama dengan 0,60 sehingga mengindikasikan bahwa data memiliki reliabilitas yang memadai.

Hasil uji reliabilitas ke empat variabel disajikan dalam bentuk tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3 Hasil uji reliabilitas kuesioner

Variabel	Nilai Koefisien Reliabilitas	Alpha Cronbach's	Keterangan
X_1	0,914	0,6	Reliabel
X_2	0,889	0,6	Reliabel
X_3	0,876	0,6	Reliabel
Y	0,914	0,6	Reliabel

Sumber : data primer diolah (2021)

Merujuk pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel motivasi (X1), budaya organisasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja pendidik (Y) dalam kuesioner lebih besar dari r tabel sebesar 0,6, sehingga item pertanyaan untuk setiap variabel dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam hasil analisis data, dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.60761964
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.158
	Positive	.077
	Negative	-.158
Test Statistic		.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan output di atas diketahui bahwa nilai asymp. Sig (2-tailed) dari uji Kolmogorof-Smirnov terhadap nilai standar residual hasil persamaan regresi sebesar 0,062 lebih besar dari nilai α sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal atau data berdistribusi normal.

b. Multikolinearitas

Uji asumsi dasar ini diterapkan untuk analisis regresi yang terdiri atas dua atau lebih variabel dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan atau pengaruh antar variabel melalui besaran koefisien korelasi (r). Dikatakan multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas (X) kurang dari 5. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 10. Penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi antar variabel yaitu < dari 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 5 Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-11.573	10.179		-1.137	.261		
Motivasi	.580	.101	.561	5.763	.000	.961	1.040
Budaya Organisasi	.200	.087	.222	2.286	.027	.966	1.035
Lingkungan Kerja	.355	.085	.402	4.175	.000	.982	1.019

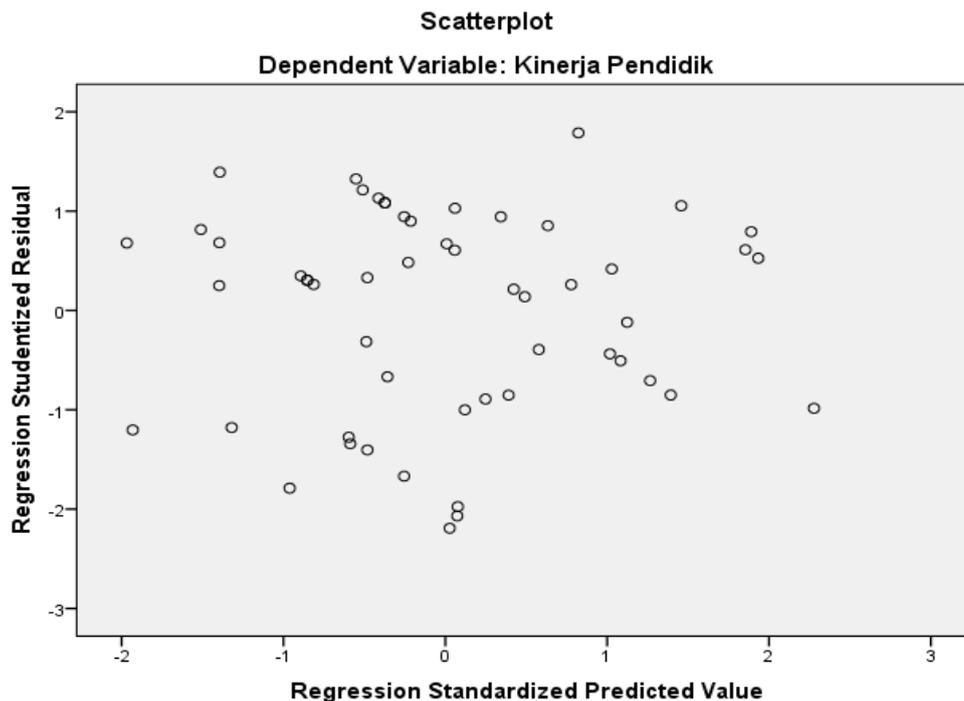
a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik

Dari output Coefficients di atas, dilihat pada kolom VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja pendidik menunjukkan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ditemukan adanya multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SREID menyebar dibawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

Dalam penelitian Berdasarkan hasil output SPSS gambar scatterplot didapatkan ini scatterplot titik-titiknya menyebar dibawah dan di atas sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa gambar di atas menunjukkan tidak terjadi heteroskesdastisitas. Hal tersebut dapat dibuktikan pada gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2 Heteroskesdastisitas

3. Analisis Hasil Penelitian

a. Analisis Regresi Berganda

1) Koefisien Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji linier berganda dapat dilihat pada tabel *coefficients* adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.573	10.179		1.137	.261
Motivasi	.580	.101	.561	5.763	.000
Budaya Organisasi	.200	.087	.222	2.286	.027
Lingkungan Kerja	.355	.085	.402	4.175	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik

Berdasarkan hasil analisis regresi yang di dapat pada tabel 4.3 maka dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$$

$$Y = 11.573 + 0.580 + 0.200 + 0.355 + 10.179$$

Dari persamaan regresi di atas dapat ditrepretasikan sebagai berikut:

- a) $\alpha = 11.573$ menunjukkan bahwa jika nilai X_1 , X_2 , dan X_3 tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konstanta Y sebesar 11.573.
 - b) $b_1 = 0,580$ menyatakan jika X_1 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,580 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X_2 dan X_3 .
 - c) $b_2 = 0,200$ menyatakan jika X_2 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,200 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X_1 dan X_2 .
 - d) $b_3 = 0,355$ menyatakan jika X_3 bertambah, maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,355 dengan asumsi tidak ada penambahan konstanta nilai X_1 dan X_2 .
- 2) Analisis Determinasi (R^2)

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari strategi pemasaran, sosial media dan variable dependen volume penjualan, sekaligus untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan. Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 22.0 for Windows hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi berganda yang secara keseluruhan tampak tabel sebagai berikut:

**Tabel 7. Output Analisis Regresi SPSS 22.0 for Windows
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.517	4.744

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan nilai R sebesar 0,738 yang artinya korelasi atau hubungan antara variabel independen yang terdiri dari motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan variabel dependen kinerja pendidik mempunyai hubungan kuat. Nilai R^2 menunjukkan 0,544, ini berarti bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan variabel dependen kinerja pendidik adalah 54.4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis parsial (uji t) penelitian ini menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan N 54, sedangkan tabel distribusi t dicapai pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 54 - 3 - 1 = 50$ (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh dari t tabel adalah 1.676. Dalam pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap variabel Y . Dalam hal ini adalah Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pendidik dengan menggunakan perbandingan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan taraf signifikansi 5% dan N 95, diperoleh F_{tabel} adalah 2.786 dengan menggunakan tingkat keyakinan 54%, $\alpha = 5\%$, df_3 (jumlah variabel -1) atau $2-1 = 1$, dan df_2 (n-k-1) atau $54-3-1 = 51$ (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh dari F_{tabel} adalah 2.786. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS for Windows Versions 22.00 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1344.135	3	448.045	19.910	.000 ^b
	Residual	1125.198	50	22.504		
	Total	2469.333	53			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi

Dari tabel di atas dengan hasil analisis data menggunakan perhitungan SPSS diperoleh F hitung sebesar 19.910. Hal ini menunjukkan $F_{hitung} (19.910) > F_{tabel} (2.786)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji serempak (uji F) diperoleh nilai 0,000, dengan demikian nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada probabilitas α yang ditetapkan ($0,000 < 0,05$). Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapatlah ditarik kesimpulan motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo.

- b. Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo
Untuk menguji pengaruh Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik secara parsial signifikan atau tidak, dalam penelitian ini menggunakan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan taraf signifikan 5% dan N 54, sedangkan tabel distribusi t dicapai pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 54 - 2 - 1 = 51$ (n jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen). Hasil diperoleh dari t tabel adalah 1.675. Dalam pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9 Coefficients (a)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.573	10.179		-1.137	.261
	Motivasi	.580	.101	.561	5.763	.000
	Budaya Organisasi	.200	.087	.222	2.286	.027
	Lingkungan Kerja	.355	.085	.402	4.175	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik

Dari hasil pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara hasil dari t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dari tabel *Coefficients* di atas yaitu: 1) Perbandingan antara keduanya menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.763 > 1,675$). Nilai signifikansi t untuk variabel motivasi adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,000 < 0,05$). 2) Perbandingan antara keduanya menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.286 > 1,675$). Nilai signifikansi t untuk variabel budaya organisasi adalah 0.027 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,027 < 0,05$). 3) Perbandingan antara keduanya menghasilkan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.175 > 1,675$). Nilai signifikansi t untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05

(0,000 < 0,05). Jadi dapatlah ditarik kesimpulan motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo

- c. Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo

Variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo. Dalam pengujian ini menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 10 Coefficients (a)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-11.573	10.179		-1.137	.261
Motivasi	.580	.101	.561	5.763	.000
Budaya Organisasi	.200	.087	.222	2.286	.027
Lingkungan Kerja	.355	.085	.402	4.175	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pendidik

Dari hasil pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo yaitu dapat dilihat dari hasil perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.763 > 1,675$) dilihat hasil perbandingannya paling tinggi. Nilai signifikansi t untuk variabel motivasi adalah 0.000 dan nilai tersebut lebih kecil daripada probabilitas 0.05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapatlah ditarik kesimpulan variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo.

PEMBAHASAN

1. Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo.

Hasil penelitian ini menunjukkan Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo.

Hasil penelitian ini sesuai menurut Robbins dan Counter yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2015: 171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan. Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 95) menyatakan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan." Jadi motivasi adalah daya penggerak dan pendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kualitas kinerja seorang pegawai dalam

mencapai tujuan yang di inginkan. Lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan untuk membantu para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong organisasi agar lebih efektifitas dalam menjalankan tugasnya.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Laras Tri Saputri et al (2014) menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten.

2. Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo.

Hasil penelitiannya menunjukkan Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo.

Hasil penelitian ini sesuai menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Ai Noer Millah Mahmudah, Alit Sarino (2016) Hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi di sekolah dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru simultan.

3. Variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo

Robbins dan Counter yang dikutip oleh Suwatno dan Priansa (2015: 171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan. Jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang dapat menyebabkan seseorang melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013: 95) menyatakan bahwa "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan." Jadi motivasi adalah daya penggerak dan pendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila pegawai memiliki motivasi yang positif, dia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Hal ini sejalan dengan dengan pendapat E. Mulyasa (2013: 120) bahwa motivasi dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja.

Hal yang sama dinyatakan oleh Zainal Hidayat,MM , dkk. (2012) mengatakan dalam penelitiannya bahwa hasil uji analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN

1. Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo.
2. Motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo.

3. Variabel motivasi yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pendidik di YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo.

SARAN

1. Bagi YPI (Yayasan Pendidikan Islam) Roudlotul Ulum Jatirejo.
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan penambahan wawasan dalam mengambil kebijakan tentang motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik.
2. Bagi Akademik
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan koleksi penelitian, khususnya motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Hendaknya penelitian ini dapat dijadikan kontribusi dan referensi dalam motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan hendaknya faktor-faktor diluar variabel penelitian diteliti oleh peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Algifari. *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*. Yogyakarta, 1997.
- Amin, Z.I, *Pengaruh Implementasi Otonomi Daerah Terhadap Kinerja Aparatur Birokrasi Dinas–Dinas Daerah Kabupaten Lombok Timur Nusa Tenggara Barat*, Ringkasan Disertasi, Bandung: Pascasarjana Unpad, 2007
- Ardana, I komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006
- Devies, Ivor K. *Pengelolaan Belajar*, Jakarta: PT. Rajawali Pers, 1987
- Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group 2016.
- Hamalik, Oemar. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Kartini, Kartono. *Menyiapkan dan memadukan Karir*, Jakarta: CV Rajawali, 1985
- Komarudin, *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara. 1992,
- Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta. PT Bumi Aksara, 2012
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Rosda Karya, 2000
- Marzuki, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII, 1983
- Mondy, R.W. and Noe, R.M, 1990. *Human Resource Management 4th Edition*. USA: Allyn and Bacon
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jilid 1-2. Cipta, 2006
- Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Jakarta: CV Eko Jaya, 2005
- Prawirosentono, S. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit DIFE, 1999
- Purwanto, M.Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2003
- Pusat Bahasa Depdiknas, *Kamus Bahasa Indonesia* Jakarta: Depdiknas, 2008
- Riduwan, *Metode Dan Teknik Menyusun Tesis* Bandung: Alfabeta, 2006
- Rifa'i, Andi Arif. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru MTs Negeri di Kabupaten Ponorogo*, Malang: PPs Universitas Negeri Malang, 2005
- Rosyada, Dede. *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta: PT Kencana, 2004
- Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju. 2014.
- Simamora, Henry *Manajemen Sunber Daya Manusia*, Jakarta: STIE YKPN, 1995

- Stephen P, Robbins. Timothy A, Judge. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sudjana, Nana. *Tuntunan Menyusun Karya Ilmiah*, Bandung: Sinar Baru Algesindo, 1999
- Sugeng Budiono. *Bunga Rampai Hiperkes dan Kesehatan Kerja*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Surachman, Winarno. *Metodologi Pengajaran Nasional*, Bandung, Jemmars, 1980
- Suryabrata, Sumasi. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1998
- Suwatno dan Priansa, D. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan. Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2003.