

PENGARUH GAJI, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU DAN PEGAWAI DI LINGKUNGAN
LEMBAGA PENDIDIKAN AL-MU'AWANAH MINGGIR LARANGAN CANDI SIDOARJO

Khilmansyah Arditya

Manajemen STIE Mahardhika, Surabaya, Indonesia
e-mail: ardityakhilmansyah93@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap peningkatan produktifitas kerja guru dan pegawai di lingkungan lembaga pendidikan AL-Muawanah Minggir Larangan Candi Sidoarjo. Gaji, lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja guru dan pegawai, karena menciptakan suatu motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh lembaga pendidikan. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi. Dalam upaya untuk mencapai produktifitas kerja guru dan pegawai di lingkungan lembaga pendidikan AL-Muawanah Minggir Larangan Candi Sidoarjo sangat ditentukan oleh beberapa faktor yang secara teoritis mempunyai keterkaitan yang antara lain meliputi : faktor-faktor gaji, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Kata Kunci : Gaji, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Produktifitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to explain the effect of salary, work environment, culture on increasing the productivity of teachers and employees in the educational institution AL-Muawanah Minggir Larangan Temple of Sidoarjo. Salary, work environment and organizational culture can help increase the work productivity of teachers and employees, because it creates an extraordinary motivation for employees to give their best ability to take advantage of the opportunities provided by educational institutions. In order to realize an organizational culture that is suitable to be applied to an organization, it is necessary to have the support and participation of all members within the scope of the organization. In an effort to achieve the work productivity of teachers and employees in the educational institution of AL-Muawanah Minggir, the Sidoarjo Temple prohibition is largely determined by several factors that theoretically have a relationship, including: salary factors, work environment, and organizational culture

Keywords : Salary, Work Environment, Organizational Culture, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi lembaga pendidikan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan lembaga pemerintah. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan suatu lembaga tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Berdasarkan konsep perubahan, suatu organisasi yang mengadakan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Perubahan yang terjadi dapat diperkuat atau diperlemah kehidupan organisasi, perubahan dalam organisasi ini melibatkan sumber daya manusia yang berperan dalam peningkatan kinerja organisasi. (Alford, 1998: 63). Peran sumber daya manusia pada masa kini akan menjadi penentu bagi keberhasilan pembangunan kesejahteraan sosial yang dirancang oleh guru dan pegawai di lingkungan lembaga Pendidikan Al-mu'awanah minggir larangan Candi Sidoarjo. Oleh karena itu, amat dibutuhkan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai aset guru dan pegawai di lingkungan pendidikan Al-mu'awanah minggir larangan Candi Sidoarjo.

Berdasarkan data yang berhasil dihimpun adalah 40 orang. Dari hasil pra survei ditemukan bahwa lebih dari 70% guru dan pegawai memperlihatkan pencapaian kinerja yang tidak memuaskan.

Indikasi tersebut antara lain pelayanan yang diberikan dinilai kurang memuaskan oleh pimpinan dan masyarakat. Relatif rendahnya pencapaian kinerja guru dan pegawai diakui memberikan dampak terhadap tingkat kegagalan keberhasilan pelayanan yang dilakukan

oleh guru dan pegawai di lingkungan lembaga pendidikan Al-mu'awanah minggir larangan Candi Sidoarjo yang masih cukup tinggi.

Kondisi tersebut mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian dengan mencari penjelasan secara mendasar bahwa faktor apa sesungguhnya yang menyebabkan pencapaian kinerja menjadi relatif rendah. Dalam penelitian ini, titik perhatian penelitian akan lebih dipelajari dari pengaruh Gaji, Lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap peningkatan produktivitas kerja guru dan pegawai di lingkungan Lembaga pendidikan al-mu'awanah Minggir Larangan Candi Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yaitu data yang terkumpul berupa angka yang nantinya dianalisis dengan statistik, untuk memudahkan meneliti dan menginterpretasi, maka diteliti berdasarkan masing-masing fokus penelitian. Gaji, Lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap peningkatan produktivitas kerja guru dan pegawai di lingkungan Lembaga pendidikan Al-mu'awanah Minggir Larangan Candi Sidoarjo dapat digambarkan bagaimana kemampuan meningkatkan kerja guru dan pegawai. Peningkatan produktivitas guru dan pegawai di Lembaga pendidikan Al-mu'awanah Minggir Larangan Candi Sidoarjo dapat dipengaruhi oleh Gaji, Lingkungan kerja dan budaya organisasi agar tujuan yang diharapkan bisa tercapai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembuktian hipotesis didasarkan pada analisis data yang telah diperoleh dengan menggunakan komputer yaitu: Uji F Digunakan untuk membuktikan apakah variable bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tergantungnya, Uji t adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variable bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variable tergantung. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} (t_o) untuk masing-masing variable dengan tabel t_{tabel} (t_i) pada taraf nyata $\alpha = 5\%$. Berdasarkan

perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,926 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 2.70 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5 % sehingga kesimpulan variabel yang berkaitan dengan gaji (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan pegawai

Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 4.047 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 2.70 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikan 5 % sehingga kesimpulan variabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan pegawai

Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 5.967 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 2.70 maka H_0 diterima pada tingkat signifikan 5 % sehingga kesimpulan variabel yang berkaitan dengan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan pegawai

Perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut:

- a. $t_{hitung} X_1 = 3,926 > 2,70$
- b. $t_{hitung} X_2 = 4,047 > 2,70$
- c. $t_{hitung} X_3 = 5,967 > 2,70$

Dari hasil uji tersebut di atas, terbukti bahwa secara parsial variabel X_1 , X_2 , dan X_3 mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variable tergantung (Y), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan kata lain variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara parsial mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja guru dan pegawai, sehingga dinyatakan untuk variabel X_1 , X_2 dan X_3 , berpengaruh yang signifikan, atau H_0 ditolak dan H_a diterima

Dari t_{hitung} tersebut dapat diketahui yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja guru dan pegawai adalah faktor budaya organisasi (X_3) dengan t_{hitung} sebesar 5,967 lebih besar dari kedua faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan, maka hipotesis ketiga tidak terbukti kebenarannya.

Hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa variabel gaji (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna

terhadap kinerja guru dan pegawai dengan $F_{hitung} = 9,760$, sedangkan $F_{tabel} = 2,80$ pada taraf nyata $\alpha = 5\%$. Karena $F_{hitung} 9,760 >$ dari $F_{tabel} 2,80$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

2. Untuk membuktikan hipotesis dengan menguji secara parsial dengan membandingkan $t_{hitung} (t_o)$ untuk masing-masing variabel dengan $t_{tabel} (t_t)$.
 - a. Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 3,926 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.70 maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada tingkat signifikan 5 % sehingga kesimpulan variabel yang berkaitan dengan gaji (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan pegawai
 - b. Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 4.047 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2.70 maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada tingkat signifikan 5 % sehingga kesimpulan variabel yang berkaitan dengan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan pegawai.
 - c. Berdasarkan perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 5.967 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 2.70 maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada tingkat signifikan 5 % sehingga kesimpulan variabel yang berkaitan dengan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru dan pegawai
3. Diduga budaya organisasi adalah variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan lembaga pendidikan al-muawanah. Dari hipotesis yang diajukan variabel lingkungan kerja (X_2) adalah variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai, tetapi kenyataannya dalam analisis data variabel budaya organisasi (X_3) mempunyai pengaruh dominant terhadap kinerja guru dan pegawai dengan t_{hitung} sebesar 5,967 lebih besar dari kedua faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan pegawai. Hal ini disebabkan karena dalam penyebaran angket banyak dipengaruhi faktor lain, diantaranya : responden dalam mengisi angket tidak mempunyai kepercayaan diri.

SIMPULAN

Bedasarkan hasil perhitungan statistik dan analisis pada bab terdahulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan gaji, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja guru dan pegawai di lingkungan lembaga pendidikan al-mu'awanah
2. Ada pengaruh signifikan gaji, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja guru dan pegawai di lingkungan lembaga pendidikan al-mu'awanah
3. Diduga budaya organisasi adalah variabel yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di lingkungan lembaga pendidikan al-mu'awanah. Hal tersebut tidak terbukti dalam analisis data, karena variabel budaya organisasi (X_3) mempunyai pengaruh dominant dari kedua faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan pegawai di lingkungan lembaga pendidikan al-mu'awanah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto Suharsimi, 2002, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Arief Duckan, 1998, *Pengantar Metodologi Statistik*, Jakarta: Penerbit PT. Pertija
- Dirjen Pembangunan Masyarakat Desa, 1996, *Perencanaan Partisipatif Pembangunan Masyarakat Desa Modul 1*, Jakarta: Penebar Swadaya .
- Dirjen Pembangunan Masyarakat Desa, 1996, *Perencanaan Partisipatif Pembangunan Masyarakat Desa Modul 2*, Jakarta: Penebar Swadaya
- Dirjen Pembangunan Masyarakat Desa, 1996, *Perencanaan Partisipatif Pembangunan Masyarakat Desa Modul 3*, Jakarta: Penebar Swadaya
- Dirjen Pembangunan Masyarakat Desa, 1988, *Penuntun Pembina Teknis Kader Pembangunan Desa dan LKMD*, Jakarta: Penebar Swadaya
- Dirjen Pembangunan Masyarakat Desa, 1987, *Penuntun Kepala Desa/Kelurahan dalam Proses Pembangunan dengan Keswadayaan Masyarakat*, Jakarta: Dirjen PMD
- Djaitun, Siti., Margono., *Bambang Irawan*. 2013.
Pengaruh Faktor Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. Jurnal administrative Reform, Vol. 1 No.3, Tahun 2013. 582-595.

- Firmansyah, 2003, *Analisis Faktor-faktor Kepemimpinan terhadap Kinerja Pemerintahan Desa Kedung Kendo Kecamatan Candi Sidoarjo*, Surabaya IKIP ADIBUANA
- Normajatun, dan Haliq, A. 2016. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Informasi dan Informatika Kota Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan MAB (UNISKA). Banjarmasin. ISSN 2549 1865.
- Oktavian, Ir. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Semarang [Skripsi]
- Poerwodarminto, 1976, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Depdiknas
- Radiany, Rahmady, 2006, *Pedoman Penyusunan Skripsi & Tesis*, STIE Mahardhika Surabaya: Pesona Karya Mandiri.
- Saad, G. B., & Abbas, M. (2018). *The impact of organizational culture on job performance: A study of Saudi Arabian public sector work culture. Problems and Perspectives in Management*, 6(3), 207–218.
- Sugiono, 1998, *Statistik Nonparametris*, Bandung: Alfabeta
- Suhadi, 1996. *Dimensi-Dimensi Pemerintahan Desa*, Jakarta. PT. Bina Aksara..
- Soekamto, Sardjono, 1982. *Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat*, Jakarta, CV. Rajawali.
- Soetikno, YJ. 2017. *The Influence Of Work Environment And Organizational Culture On Work Satisfaction And Lecturers Performance At The Schools Of Management Information And Computer In Sulawesi*. International Journal of Scientific & Technology Research Volume 6, Issue 4, April 2017. ISSN 2277-8616.
- Sumarsono, 2002. *Metode Penelitian Praktis*. Jakarta: Gramedia.
- Sunarto, 1992. *Metode Riset*. Jakarta: Gramedia.
- Sutrisno Hadi, 1977, *Statistik 3*, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- Tacuk, 2001, *Pengaruh Peran LKMD Terhadap Pembangunan Desa dalam Meningkatkan Partisipasi Sosial Masyarakat Desa Kalirungkut Surabaya*, Surabaya: Tesis
- Umar Hamalik, 2001, *Pengumpulan Data*, Jakarta: Rineka Cipta
- Wahyuni, Eka. 2018. *ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BIDANG KEUANGAN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR*. Program Studi Ilmu Administrative Public. FISIP. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Wahyuningsih, Ida Tri., Elva Nuraini., Nik Amah, 2017. *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT PARU DUNGUS MADIUN*. Jurnal Ilmiah Akutansi – Universitas PGRI Madiun Polima No1 Halaman 9-18. E-ISSN : 2337-9723.

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00004	30.8750	.66903	40
VAR00001	30.8475	.63355	40
VAR00002	30.7625	.67828	40
VAR00003	30.8450	.76027	40

Correlations

		VAR00004	VAR00001	VAR00002	VAR00003
Pearson Correlation	VAR00004	1.000	.063	-.072	.484
	VAR00001	.063	1.000	.445	.425
	VAR00002	-.072	.445	1.000	.295
	VAR00003	.484	.425	.295	1.000
Sig. (1-tailed)	VAR00004	.	.266	.239	.000
	VAR00001	.266	.	.000	.000
	VAR00002	.239	.000	.	.001
	VAR00003	.000	.000	.001	.
N	VAR00004	40	40	40	40
	VAR00001	40	40	40	40
	VAR00002	40	40	40	40
	VAR00003	40	40	40	40

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00003, VAR00002, VAR00001(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: VAR00004

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.540(a)	.291	.261	.57498	.291	9.760	3	36	.000	1.887

a Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002, VAR00001

b Dependent Variable: VAR00004

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.906	3	3.226	9.760	.000(a)
	Residual	31.407	36	.331		
	Total	44.313	39			

a Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002, VAR00001

b Dependent Variable: VAR00004

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.004	.476		6.306	.000	2.058	3.950						
	VAR00001	.305	.013	.399	3.926	.007	.328	.419	.263	.395	.380	.654	1.530	
	VAR00002	.498	.077	.400	4.047	.003	.339	.506	.372	.406	.477	.779	1.284	
	VAR00003	.512	.086	.582	5.967	.000	.342	.682	.484	.522	.515	.785	1.275	

a Dependent Variable: VAR00004

Coefficient Correlations(a)

Model			VAR00003	VAR00002	VAR00001
1	Correlations	VAR00003	1.000	.146	-.281
		VAR00002	.146	1.000	.383
		VAR00001	-.281	.383	1.000
	Covariances	VAR00003	.007	.001	-.003
		VAR00002	.001	.009	.004
		VAR00001	-.003	.004	.013

a Dependent Variable: VAR00004

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	VAR00001	VAR00002	VAR00003
1	1	4.923	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.028	13.190	.00	.01	.38	.00
	3	.014	19.061	.11	.98	.16	.04
	4	.011	21.160	.86	.01	.35	.02

a Dependent Variable: VAR00004

Casewise Diagnostics(a)

Case Number	Std. Residual	VAR00004	Predicted Value	Residual
39	-4.318	2.00	4.4827	-2.48267

a Dependent Variable: VAR00004

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.1014	30.7228	25.4121	.36106	40
Std. Predicted Value	-2.697	2.348	.000	1.000	40
Standard Error of Predicted Value	.059	.274	.121	.042	40
Adjusted Predicted Value	3.0048	4.7861	3.8847	.35877	40
Residual	-2.48267	1.12302	.00000	.56324	40
Std. Residual	-4.318	1.953	.000	.980	40
Stud. Residual	-4.480	1.994	-.008	1.014	40
Deleted Residual	-2.67249	1.17063	-.00971	.60412	40
Stud. Deleted Residual	-5.018	2.026	-.015	1.043	40
Mahal. Distance	.057	21.411	3.960	3.604	40
Cook's Distance	.000	.307	.015	.037	40
Centered Leverage Value	.001	.216	.040	.036	40

a Dependent Variable: VAR00004

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pemerintahan (Y)

