P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD XAVERIUS DI KOTA PALEMBANG

Prisilia Cica Cantika
Universitas Katolik Musi Charitas
Email: prisiliacica@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Xaverius di Kota Palembang. Penelitian ini berfokus pada guru yang mengajar pada lima SD Xaverius di Kota Palembang yang menjadi lokasi penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada guru. Populasi dalam penelitian ini adalah guru pada SD Xaverius di Kota Palembang, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, jumlah responden yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 87 orang guru. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan lingkungan kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru SD Xaverius di Kota Palembang.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work culture and work environment on the performance of teachers at Xaverius Elementary Schools in Palembang City. This study focuses on teachers who work at five Xaverius Elementary Schools in Palembang City, which were selected as the research locations. The type of data used in this study is primary data obtained through the distribution of questionnaires to teachers. The population in this study consists of teachers at Xaverius Elementary Schools in Palembang City, while the sampling technique used is purposive sampling. Based on the predetermined criteria, the total number of respondents in this study was 87 teachers. Hypothesis testing was conducted using multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that work culture has a positive effect on teacher performance, while the work environment also has a positive effect on improving the performance of teachers at Xaverius Elementary Schools in Palembang City.

***Keywords**: Work Culture, Work Environment, Teacher Performance*

A. PENDAHULUAN

Perubahan yang terjadi akibat globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan yang terus berkembang menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai unsur memiliki nilai urgensi tinggi untuk menetapkan efektivitas pihak organisasi saat berikhtiar mewujudkan beragam sasaran yang sebelumnya telah diprogramkan. Isniati (2019), memaparkan sebuah penjelasan bahwasanya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keberlangsungan suatu organisasi. Setiap Segenap personil yang menempati posisi di di dalam ekosistem organisasi membawa sejumlah kemampuan dan potensi yang dapat dikembangkan, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan berpikir, perasaan, serta kemauan untuk bertindak. Berbagai potensi tersebut menjadi modal bagi organisasi ketika merealisasikan berbagai tugas kegiatan dan merealisasikan sasaran yang telah ditentukan. Dengan demikian, teknologi, modal, dan fasilitas yang tersedia belum dapat menjamin tercapainya tujuan organisasi tanpa adanya individu yang mampu mengelola dan mengoptimalkan sumber daya tersebut. Dalam konteks ini,

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

budaya kerja diperlukan untuk menciptakan nilai. Implementasi budaya kerja lewat pembiasaan yang ajek serta berkesinambungan dapat memengaruhi cara individu bersikap dan bertindak sehingga mendorong terbentuknya pola kerja yang mendukung pencapaian kinerja dan tujuan organisasi.

Menurut Dwiputrianti (2025, p. 87) Konstruksi nilai dalam budaya kerja dipahami sebagai unsur yang terbentuk dari proses kehidupan bersama pada ekosistem internal organisasi. Nilai dan keyakinan yang berkembang di antara anggota organisasi secara bertahap akan menghasilkan kebiasaan tertentu ketika tengah memproses pekerjaan. Kebiasaan tersebut kemudian menjadi pedoman bagi individu dalam menentukan sikap, mengemban serta menunaikan tanggung jawab, berkomunikasi, serta membangun hubungan dengan anggota organisasi lainnya. Oleh sebab itu, Dimensi dari budaya kerja sejatinya tidak melulu bertumpu pada aturan yang berlaku secara formal, tetapi juga tercermin dari perilaku sehari-hari, pola hubungan, rutinitas, dan berbagai kebiasaan yang berlangsung secara terus-menerus di tempat kerja.

Kondisi budaya yang berkembang dalam organisasi dapat memberikan berbagai pengalaman yang senantiasaerbeda bagi setiap individu. Lingkungan yang didukung oleh nilai-nilai positif mempunyai kapasitas guna mewujudkan rasa nyaman dan mendorong anggota organisasi untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya. Keadaan tersebut pada akhirnya dapat memperkuat motivasi, kepuasan, dan rasa tanggung jawab ketika berupaya untuk menuntaskan tugas. Sebaliknya, budaya yang tidak mampu memberikan dukungan terhadap kebutuhan anggota organisasi dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan melemahkan dorongan demi memastikan setiap aktivitas terlaksana dengan efisiensi yang paling unggul. Dampaknya dapat terlihat pada produktivitas maupun pencapaian kinerja individu.

Berdasarkan uraian tersebut, fondasi nilai maupun etika profesional berpeluang untuk ditempatkan sebagai salah satu aspek yang memiliki keterkaitan dengan kinerja anggota organisasi. Namun, pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh nilai dan kebiasaan yang berkembang pada struktur internal di sebuah lembaga. Faktor eksternal yang secara langsung menyertai aktivitas kerja juga perlu diperhatikan, salah satunya adalah keadaan fisik maupun psikis di lingkungan kerja. Keadaan tempat individu melaksanakan pekerjaannya, termasuk kondisi yang mendukung kenyamanan dan hubungan sosial, dapat turut memengaruhi motivasi serta Kapasitas seseorang saat mengeksekusi tugas dengan hasil yang berdaya guna.

Menurut Nitisemito (2015), Situasi di tempat beraktivitas profesional ialah berbagai kondisi di sekitar individu yang berkemungkinan untuk membawa impresi pada pengerjaan segala tanggung jawab serta kinerjanya. Dimensi nonmaterial yang mencakup interaksi antarkaryawan, pola komunikasi, hingga atmosfer profesional, bersamaan dengan elemen material layaknya intensitas cahaya, regulasi temperatur, higienitas ruangan, serta sarana pendukung, membentuk apa yang disebut sebagai ranah pekerjaan. Apabila keadaan sekeliling dirasakan mendukung, maka level

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

kepuasan, dorongan internal, hingga efisiensi kerja bakal terakselerasi; sebaliknya, situasi yang tidak memadai berpotensi untuk menghambat pencapaian kinerja pada taraf yang paling prima.

Lingkungan kerja memegang peran sebagai bagian dari aspek yang dapat memengaruhi kemampuan guru sekolah dasar ketika menjalankan beragam kewajiban operasional serta pemenuhan target kinerja yang optimal. Kondisi kondisi ekosistem sekitar dengan karakteristik didukung oleh kepemimpinan yang baik, ketersediaan sarana pembelajaran yang memadai, maupun bentuk keterhubungan sosial positif di antara tenaga pendidik dan pegawai mampu mengonstruksi impresi ketenangan bagi subjek dalam bekerja. Keadaan tersebut mampu memberikan sokongan bagi para pengajar melaksanakan operasional instruksional serta berbagai beban amanah profesionalitasrofesionalnya dengan derajat efikasi yang meningkat. Di sisi lain, Munculnya rasa tidak betah dapat dipicu oleh suasana di ruang lingkup profesi yang kurang mendukung. saat mengimplementasikan pekerjaan, sehingga berpotensi menghambat proses penuntasan tanggung jawab dan pencapaian kualitas kinerja guru. Melalui demikian, atmosfer lingkungan tugas yang bersifat kondusif diperlukan untuk menunjang produktivitas serta capaian guru secara maksimal (Manik & Nova, 2018).

Merujuk pada ketetapan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, para pendidik diposisikan sebagai praktisi spesialis yang memikul tanggung jawab pedagogis secara luas. Cakupan kewajiban mereka meliputi proses transformasi pengetahuan sekaligus pembentukan mental, penyediaan instruksi maupun bimbingan, pengembangan bakat peserta didik melalui pelatihan, sampai pada penuntasan aktivitas penilaian sertaan evaluasi pengukuran kompetensi yang dilaksanakan bagi jenjang pendidikan anak usia dini, lalu pada tataran pendidikan dasar, dan mencakup pula pendidikan menengah. Ketentuan Informasi tersebut memberikan indikasi bahwa tugas guru mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan pada saat pengimplementasian pendidikan. Dengan cakupan tugas tersebut, kualitas pengerjaan mandat profesi guru memiliki keterkaitan erat dengan tercapainya tujuan pendidikan. Peran guru juga mencakup pendampingan serta pengembangan karakter peserta didik, sehingga tanggung jawabnya tidak terbatas pada penyampaian pengetahuan selama kegiatan pembelajaran.

Sekolah Dasar (SD) sebagai bagian dari sistem pendidikan formal memiliki posisi yang strategis dalam perkembangan peserta didik. Pada tahap ini, peserta didik mulai memperoleh dasar wawasan kognitif serta kemahiran praktis sekaligus mengalami proses pembentukan karakter yang akan mendukung perkembangan mereka pada jenjang pendidikan selanjutnya. Kedudukan pendidikan dasar tersebut ditegaskan Sebagaimana tertera pada Undang-Undang Nomoromor 20 Tahun 2003 mengenai tatanan Sistem Pendidikan Nasional Pasal 17 pada butir ayat (1), yang menjelaskan bahwasanya sektor pendidikan dasar menjadi landasan bagi penyelenggaraan kegiatan instruksional di lingkup jenjang menengah. Pada tahap ini, peserta didik berada pada masa perkembangan dasar yang sangat membutuhkan bimbingan, arahan, serta

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

prosedur perolehan ilmu secara optimal dari guru. Menilik pada argumentasi tersebut kualitas kinerja guru pada jenjang sekolah dasar sangat menentukan keberhasilan proses aspek pengajaran bagi tahap-tahap selanjutnya. Namun, dalam praktiknya, kinerja guru belum sepenuhnya berjalan dalam kondisi yang paling paripurna. Paparan tersebut memberikan konfirmasi bahwa ekosistem budaya kerja yang diterapkan belum sepenuhnya mampu berkontribusi terhadap pembentukan pola perilaku dan pola kerja yang profesional. Seperti nilai-nilai kerja sama, komunikasi, dan saling mendukung antar guru juga belum terwujud secara maksimal. Kurangnya penerapan aspek-aspek budaya kerja tersebut mengindikasikan bahwa seperangkat nilai serta beragam aturan norma yang seharusnya menjadi rambu-rambu operasional saat bertugas belum sepenuhnya diinternalisasi oleh guru. Selain itu, kurangnya profesionalisme guru serta keterbatasan dalam penguasaan teknologi juga mengindikasikan bahwa nilai-nilai budaya kerja, seperti liabilitas profesional, pengembangan diri, dan adaptasi terhadap perubahan, belum tertanam secara maksimal (Dauhan, 2020). Di sisi lain, faktor ekosistem area pengabdian seperti sarana dan prasarana yang belum memadai serta penempatan guru yang tidak selalu sesuai dengan bidang keahliannya ikut berdampak bagi produktivitas kerja pendidik. Realitas ini memberikan indikasi bahwasanya baik faktor cakupan dimensi dari dalam diri serta pengaruh lingkungan luar memiliki peran mempunyai pengaruh krusial saat merumuskan kualitas pencapaian kerja yang dihasilkan guru sewaktu merampungkan tanggung jawabnyanya (Baidah, Mislaini, & Hijaya, 2025).

SD Xaverius di Palembang dalam kapasitasnya selaku representasi institusi pendidikan dasar memiliki tanggung jawab dalam menjamin terselenggaranya layanan edukasi yang memiliki standar mutu bagi peserta didik. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan kinerja guru yang optimal kala mengimplementasikan segenap amanah serta beban pekerjaan miliknya. Meskipun demikian, kinerja guru tidak terlepas dari berbagai faktor organisasi yang ada di ekosistem pada instansi pendidikan, seperti nilai serta etos profesional yang berkembang di antara para guru serta kondisi Situasi di lingkungan kerja yang bersifat akomodatif atau tidak mendukung Pemenuhan tanggung jawab fungsional guru. Dengan demikian, dapat dipahami Bahwasanya variabel budaya kerja serta lingkungan kerja menjadi determinan utama yangerpotensi mempengaruhi kinerja guru, khususnya pada jenjang sekolah dasar Yang mempunyai pengaruh krusial serta taktis pada membentuk dasar aspek edukasional yang diperoleh setiap peserta didik. Bertumpu pada landasan pemikiran tersebut, penulis bermaksud untuk melangsungkan sebuah penyelidikan ilmiah yang bertajuk "Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Xaverius di Palembang." Penelitian ini diharapkan Menyajikan deskripsi komprehensif terkait korelasi antara pola perilaku kolektif serta situasi ruang tugas terhadap luaran kerja. guru serta menjadi bahan pertimbangan Bermanfaat bagi otoritas pengelola satuan pendidikan saat menempuh langkahpaya

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Optimalisasi derajat profesionalisme serta output pengabdian tenaga pengajar.

Hasil prasurvei yang dilakukan pada lokasi penelitian menunjukkan kondisi awal mempunyai keterkaitan terhadap variabel budaya kerja, lalu pada aspek lingkungan kerja, serta hasil kinerja guru. Informasi tersebut memberikan gambaran mengenai situasi yang terdapat di lingkungan sekolah sekaligus menunjukkan adanya beberapa kondisi yang masih memerlukan perhatian dan pengkajian berikutnya. Oleh sebab itu, penelitian ini difokuskan pada pengujian implikasi yang ditimbulkan oleh iklim organisasi beserta kondisi ruang tugas terhadap capaian produktivitas guru pada SD Xaverius di Kota Palembang.

Kajian sebagaimana yang sudah dituntaskan melalui serangkaian kajian terdahulu juga memberikan indikasi bahwa kondisi internal organisasi dapat berkaitan dengan pencapaian kerja individu. Penerapan nilai dan pola perilaku rutinitas dalam bertugas yang positif dapat mempengaruhi karakter proses penanganan kewajiban secara jauh lebih disiplin, berbeban akuntabilitas profesi, dan profesional. Sementara itu, dukungan atmosfer di lingkup pekerjaan yang memadai dapat turut menyokong terbangunnya kenyamanan serta mendorong motivasi individu saat merealisasikan mandat pekerjaan. Keadaan tersebut pada akhirnya dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih optimal.

Melalui penelusuran pada literatur terdahulu, para peneliti menemukan adanya berbagai faktor yang memengaruhi kinerja, utamanya pada aspek yang memiliki kaitan erat dengan kondisi lingkungan kerja serta budaya kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Isro Saputra, *et al* (2025) menyajikan bahwa Capaian prestasi kerja tidak memperlihatkan adanya dampak yang bermakna dari variabel lingkungan kerja karyawan, sedangkan Kontribusi yang menguntungkan serta bernilai besar diberikan oleh disiplin kerja demi mengatrol kinerja. Temuan ini memberikan indikasi bahwa faktor internal individu, seperti kedisiplinan, lebih dominan dibandingkan faktor lingkungan kerja.

Selanjutnya, menurut Ringgi, Roreng, & Baharuddin (2025) menemukan perihal adanya keterkaitan fungsional dari etos organisasi signifikan yang memberikan dampak menguntungkan bagi efisiensi personel, namun di sisi berbeda, kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Dalam penelitian tersebut juga dijelaskan diposisikannya nilai-nilai profesionalisme sebagai variabel yang paling dominan demi memicu optimalisasi capaian produktivitas pegawai, dengan kontribusi kedua variabel sebesar 51,9%.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Sutomo dan Egar (2025) memaparkan atmosfer pada ruang lingkup penugasan, disusul oleh sistem nilai budaya organisasi, serta pola kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh memberikan kontribusi signifikan terhadap terpenuhinya rasa kepuasan kerja guru, jika dilihat lewat baik dalam analisis parsial dan juga secara simultan, dengan kontribusi sebesar 56,1%. Meskipun demikian, penelitian ini lebih berfokus pada kepuasan kerja, bukan secara langsung pada kinerja guru.

Adanya fenomena yang diperoleh dari hasil prasurvei serta perbedaan temuan pada penelitian sebelumnya dijadikan pijakan utama bagi pihak peneliti di dalam

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

melakukan investigasi lebih lanjut hubungan antara Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja pada variabel Kinerja Guru. Penelitian ini dilakukan demi menghimpun landasan faktual serta bukti empiris terkait pengaruh kedua variabel tersebut dalam memberikan dampak pada Kinerja Guru pada SD Xaverius di Kota Palembang. Atas dasar Maka bertolak dari kenyataan itu, studi ini mengusung tajuk "Dampak Budaya Kerja sekaligus Lingkungan Kerja bagi Kinerja Guru pada SD Xaverius di wilayah Kota Palembang." Melalui melalui kajian ilmiah tersebut diproyeksikan dapat diperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai konsekuensi dari Budaya Kerja serta kondisi Lingkungan Kerja pada Kinerja Guru. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam menentukan upaya yang tepat untuk mengakselerasi capaian Kinerja Guru sekaligus mendukung mentransformasi standar mutu pendidikan.

B. LANDASAN TEORI

1. Budaya Kerja

Menurut Syahrian (2022), dapat dipahami sebagai pola perilaku dan kebiasaan yang berkembang di dalam organisasi dengan maksud utama guna menciptakan efektivitas dan efisiensi kerja. Keberadaan sebuah kultur profesionalisme yang efektif dapat mendorong anggota organisasi untuk bekerja secara lebih produktif sehingga tujuan, visi, dan misi organisasi dapat tercapai dengan optimal. Selain itu, budaya kerja juga membantu organisasi dalam mengatasi berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi di ekosistem pada lingkup penugasan.

Mengacu pada beberapa pandangan yang telah dikemukakan, budaya kerja dapat dipahami sebagai landasan bersama yang terbentuk dari serangkaian prinsip dasar beserta sistem kepercayaan aturan, dan kebiasaan yang diinternalisasi serta senantiasa dipegang teguh oleh segenap personil di dalam sebuah lembaga. Penerapannya dapat terlihat dari cara individu berpikir, bersikap, serta melaksanakan tanggung jawab dalam kegiatan kerja sehari-hari. Keberadaan iklim profesionalitas yang bernilai positif dapat membantu menciptakan pelaksanaan pekerjaan yang lebih terarah dan mendukung tercapainya sasaran organisasi. Dalam bidang pendidikan, kondisi tersebut turut berperan dalam menunjang realisasi dari berbagai tanggung jawab pekerjaan guru serta mendukung pencapaian tujuan pembelajaran.

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa penerapan budaya kerja dalam organisasi dapat teramati berlandaskan pada tiga aspek utama, yakni kedisiplinan, dimensi akuntabilitas, dan kemampuan bekerja secara bersama dalam tim. Ketiga aspek tersebut dapat menjadi gambaran mengenai bagaimana nilai organisasi dioperasionalkan pada perilaku kerja sehari-hari, utamanya kala menyelesaikan mandat serta pemenuhan tanggung jawab setiap anggota organisasi.

a. Kedisiplinan

Menurut Mangkunegara (2017), Kadar kepatuhan pada kedisiplinan kerja merupakan indikator bagi komitmen

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

individu terhadap berbagai aturan, prosedur, maupun kriteria operasional yang telah ditetapkan lembaga. Esensi disiplin tidaklah terpaku pada aspek presensi dan ketepatan ketepatan jam, melainkan turut mengejawantahkan kesadaran seseorang untuk tanggung jawab pekerjaan diselesaikan berlandaskan ketentuan yang berlaku tanpa harus selalu diawasi. Budaya disiplin yang kuat akan mendorong terciptanya keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan demikian wadah kolektif tersebut sanggup beroperasi lewat hasil maksimal sekaligus pemanfaatan sumber daya yang hemat. Di lingkungan sekolah, kedisiplinan guru dapat terlihat dari kedisiplinan saat waktu tiba mengajar, kedisiplinan untuk mengikuti lini masa yang ditentukan pembelajaran, serta konsistensi dalam menunaikan seluruh tanggung jawab pekerjaan administrasi ranah edukasi. Atas dasar kondisi tersebut, kedisiplinan berfungsi selaku komponen fundamental bagi upaya mengonstruksi Suasana lingkungan profesional yang bersifat konstruktif dan mendukung peningkatan kinerja guru.

b. Tanggung Jawab

Mangkunegara (2017), berpendapat bahwa tanggung jawab kerja menggambarkan kesediaan dan kesungguhan individu dalam Menunaikan seluruh kewajiban fungsional yang menjadi kewajibannya. Sikap tanggung jawab tercermin dari komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan serta kesediaan menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan yang dilakukan. Individu yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, ketelitian, dan kesungguhan dalam bekerja. Dalam konteks pendidikan, tanggung jawab guru dapat diwujudkan melalui kesiapan dalam Menyusun desain instruksional, melaksanakan Mekanisme rangkaian transfer pengetahuan secara optimal, serta Melangsungkan proses penilaian guna menelaah capaian edukatif yang diperoleh siswa. Semakin tinggi rasa tanggung jawab yang dimiliki guru, semakin besar pula kontribusinya dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

c. Integritas

Integritas merupakan sikap yang menjadi gambaran nyata bagi keselarasan antara nilai, prinsip, perkataan, dan tindakan yang dimiliki seorang personil sewaktu merealisasikan beban tugas serta tanggung jawab yang diemban. Integritas ditunjukkan melalui kejujuran, konsistensi, komitmen, serta kepatuhan terhadap norma dan aturan yang berlaku. Individu yang memiliki integritas tinggi akan berupaya menjalankan pekerjaannya secara benar dan bertanggung jawab tanpa mengabaikan nilai-nilai etika yang dianut oleh organisasi. Mangkunegara (2017), menambahkan bahwa dalam kondisi di sekeliling tempat bertugas, integritas menjadi salah satu fondasi penting

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

memberikan kontribusi suportif bagi terciptanya lingkungan profesional dengan budaya kerja bernilai konstruktif. Integritas mendorong individu untuk bekerja secara profesional, menjaga kepercayaan yang diberikan organisasi, serta bertindak secara objektif dalam menghadapi berbagai situasi. Selain itu, integritas juga berperan dalam membangun keterikatan profesional dalam hubungan kerja tersebut sehat karena individu yang memiliki integritas cenderung lebih dipercaya oleh rekan kerja maupun pimpinan.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2017), dapat dipahami poin mengenai fakta bahwasanya budaya kerja tercermin melalui perilaku kedisiplinan diri, akuntabilitas fungsional, beserta kompetensi dalam berinteraksi tim yang ditunjukkan oleh anggota organisasi dalam menjalankan fungsi jabatannya. Ketiga indikator tersebut saling berkaitan dalam membentuk pola aktivitas profesional dengan orientasi pencapaian tinggi. Apabila kedisiplinan, komitmen dalam mengemban kewajiban, dan kerja sama dapat diterapkan secara konsisten, niscaya hal tersebut bakal memicu hadirnya atmosfer profesionalisme yang mampu mengakselerasi eskalasi output karyawan serta pencapaian berbagai target institusional lewat skema yang berdaya guna. Pada Eksplorasi akademik yang sedang dilakukan ini, indikator etos profesionalisme dalam lingkungan tugas yang digunakan meliputi kedisiplinan kerja, tanggung jawab aktivitas profesi, maupun pelaksanaan sama tim karena dianggap relevan dengan karakteristik pekerjaan guru di lingkungan sekolah.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu unsur yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan kapasitas krusial sumber daya manusia karena kondisi tempat seseorang bekerja dapat membentuk kenyamanan, dorongan kerja, dan pencapaian kinerjanya. Unsur lingkungan tersebut tidak hanya berkaitan dengan keadaan fisik tempat kerja, melainkan turut mengintegrasikan aspek keadaan sosial yang muncul selama aktivitas pekerjaan berlangsung. Robbins., *et al* (2017), menjelaskan bahwa suasana pada lingkungan kerja tersebuterdiri atas setiap rupa situasi yang muncul pada lokasi seseorang menjalankan pekerjaannya dan dapat berkaitan dengan kepuasan serta kesejahteraan individu. Aspek fisiknya antara lain mencakup keadaan ruangan, penerangan, kebersihan, keamanan, dan sarana kerja, sedangkan aspek sosial meliputi interaksi dengan rekan kerja, komunikasi, kerja sama, serta hubungan antara pegawai dan pimpinan.

Menurut Darmadi (2020), memandang lingkungan kerja dalam posisinya sebagai kondisi yang menyertai individu selama menjalankan pekerjaannya dan dapat mendukung maupun memengaruhi penunaian segala mandat pekerjaan. Aspek tersebut melibatkan tatanan situasi ragawi ruang lingkup profesi, contohnya penerangan, temperatur, sirkulasi udara ruangan berikut juga ketercukupan fasilitas penunjang. Penataan lingkungan fisik Kondisi yang mencukupi sanggup melahirkan iklim profesional yang

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

menyejukkan, yang berujung pada membantu karyawan mempertahankan konsentrasi dan menyelesaikan pekerjaannya melalui kinerja yang maksimal.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Spector (2019), menjelaskan bahwa kondisi yang terbentuk di dalam organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku individu ketika tengah melakoni pekerjaannya. Kondisi tersebut mencakup berbagai unsur yang tidak terbatas pada keadaan fisik tempat kerja, tetapi juga berkaitan dengan suasana organisasi, interaksi sosial, komunikasi, dan dukungan yang diterima oleh anggota organisasi. Lingkungan yang memberikan dukungan positif dapat membantu individu bekerja secara lebih optimal, meningkatkan dorongan dalam menyelesaikan tugas, serta membentuk perilaku kerja yang mendukung produktivitas.

Fachrezi dan Khair (2020), mengidentifikasi beberapa aspek yang dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi area ruang lingkup pekerjaan, meliputi fasilitas yang tersedia, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan antarpegawai. Ketersediaan fasilitas guna menyelaraskan dengan segala tuntutan yang diminta pekerjaan dapat mempermudah penyelesaian tugas. Sementara itu, kondisi kebisingan dan sirkulasi udara berkaitan dengan kenyamanan serta kemampuan individu dalam mempertahankan konsentrasi ketika bekerja. Hubungan yang terjalin secara baik antaranggota organisasi juga dapat mendukung terciptanya komunikasi dan kerja sama yang lebih efektif.

Berbagai kompilasi berbagai studi lampau seperti yang ditemukan oleh Tyas (2018), Korelasi antara aspek lingkungan kerja dengan capaian produktivitas setiap personil ditegaskan oleh Tyas (2018) lewat hasil risetnya. Peneliti ini berargumen bahwa situasi area kerja yang kondusif mampu menghadirkan ketenangan emosional sekaligus memacu semangat motivasi dalam berprofesi. Mengingat hal tersebut, perhatian mendalam pada unsur fisik dan sosial di tempat kerja diperlukan agar aktivitas penuntasan kewajiban dapat berjalan secara optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari uraian Kesimpulan dari opini sejumlah pakar menyatakan bahwasanya suasana pada tempat bertugas adalah kondisi yang menyertai individu selama menjalankan aktivitas pekerjaannya, baik berupa kondisi fisik maupun hubungan sosial pada lingkup internal sebuah lembaga. Unsur tersebut dapat berupa ketersediaan fasilitas, kondisi tempat kerja, serta interaksi yang terjalin antaranggota organisasi. Lingkungan yang mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman sehingga membantu individu menjalankan tugas secara lebih optimal dan memberikan dampak positif terhadap pencapaian organisasi. Pada lingkungan sekolah, kondisi kerja guru tidak hanya berkaitan dengan sarana pembelajaran dan fasilitas sekolah, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas hubungan antara guru, tenaga kependidikan, dan pimpinan sekolah dalam mendukung berlangsungnya

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

kegiatan pembelajaran.

Menurut Wayne F. Cascio (2017), Kondisi tempat pelaksanaan tugas didefinisikan sebagai bagian yang turut membentuk bagaimana karyawan menjalani aktivitas dan merasakan pekerjaannya. Kondisi tersebut meliputi unsur fisik, hubungan sosial, serta nilai dan kebiasaan yang terus mengalami dinamika di lingkungan instansi. Keadaan kondisi eksternal yang sanggup memacuendukung dapat memberikan pengaruh terhadap semangat, kepuasan, dan kemampuan individu pada saat menuntaskan beragam tanggung jawab profesi. Melalui pertimbangan krusial ini, organisasi perlu menciptakan atmosfer sekeliling yang bernilai unggulerkualitas karena suasana aktivitas vokasional secara mumpuni Selain memberikan bantuan bagi penyelesaian kewajiban, aspek tersebut juga mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan mendukung pencapaian sasaran organisasi. Berdasarkan pandangan tersebut, kondisi di area penugasan dapat dipahami melalui beberapa aspek utama, yakni:

a. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Kondisi Fisik Lingkungan Kerja yaitu segala situasi yang memiliki relasi dengan fasilitas dan kondisi atmosfer pada lokasi bertugas, misalnya kenyamanan, kondisi fisik tempat bekerja yang meliputi tata ruang, penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, aspek keselamatan, serta kecukupan fasilitas penunjang pekerjaan. Kondisi fisik yang baik akan membantu individu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih nyaman, mengurangi hambatan dalam bekerja, serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

b. Hubungan Dengan Rekan Kerja

Jalinan interaksi antarkolega di lingkungan profesional yang merupakan bagian dari lingkungan sosial dalam organisasi. Hubungan yang harmonis antarpegawai dapat menciptakan iklim operasional yang bersifat suportif lewat adanya mekanisme pertukaran informasi secara berkualitas, kerja sama secara berdaya guna serta timbal balik menghargai, dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas. Interaksi yang positif dengan rekan kerja bukan sekadar memberikan penguatan kenyamanan dalam bekerja, tetapi juga memperkuat koneksi batin personel pada struktur organisasi sekaligus menstimulasi lahirnya kinerja yang lebih optimal.

c. Hubungan Dengan Pimpinan

Hubungan Dengan Pimpinan yang menggambarkan kualitas relasi timbal balik di tengah atasan dan bawahan dalam lingkungan kerja. Hubungan yang baik dengan pimpinan ditunjukkan melalui adanya pola pertukaran informasi yang inklusif, pemberian arahan yang jelas, dukungan ketika mengimplementasikan seluruh amanat pekerjaan, serta penghargaan terhadap hasil kerja. Pimpinan yang sanggup memformulasikan jalinan interaksi harmonis bagi bawahannya akan mewujudkan atmosfer profesi yang menyokong demi memicu peningkatan motivasi kerja, dan

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

membantu karyawan mencapai kinerja yang lebih baik. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwasanya atmosfer di area tugas menurut Wayne F. Cascio menegaskan bahwa selain elemen material, iklim kerja juga melibatkan dimensi sosial yang lahir dari interaksi antarpersonel dalam lembaga. Alasan ini mendasari penggunaan tiga parameter dalam mengukur lingkungan kerja pada penelitian ini, yaitu keadaan kondisi fisik, berlanjut pada dinamika hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan pimpinan, karena ketiga indikator tersebut merepresentasikan elemen fisik dan sosial yang secara langsung memengaruhi pengalaman kerja, kepuasan, motivasi, dan kinerja individu dalam organisasi.

3. Kinerja Guru

Kinerja dapat digunakan untuk menggambarkan sejauh mana seseorang mampu menjalankan pekerjaan selaras dengan porsi tugas serta beban tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Dalam organisasi, pencapaian kerja individu menjadi salah satu gambaran yang dapat digunakan untuk melihat keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan. Perbedaan Level capaian kinerja individu dapat berpengaruh terhadap kelancaran pekerjaan dan turut menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi (Aslam, Nurdin, & Suharto, 2023).

Menurut Mathis dan Jackson dalam Aslam *et al.,* (2023), kinerja merupakan segala sesuatu yang dilakukan maupun tidak dilakukan oleh karyawan yang memengaruhi kontribusinya terhadap organisasi. Kinerja dapat Dipantau berlandaskan pada Dimensi kualitas kerja, diikuti porsi kuantitas kerja, serta variabel ketepatan waktu guna merampungkan pekerjaan, tingkat kehadiran, serta kemampuan bekerja sama. Sejalan dengan pendapat tersebut Mengemukakan pandangan bahwa kinerja ialah cerminan dari derajat keberhasilan seorang personil secara menyeluruh ketika sedang menuntaskan serangkaian kewajiban profesional pada rentang waktu yang sudah dijadwalkan sesuai dengan standar yang sebelumnya sudah diformulasikan secara baku.

Sementara itu, Menurut Samsudin dalam Aslam *et al.,* (2023), menjelaskan yang mengartikan bahwa prestasi kerja merupakan suatu skala pengerjaan segala bentuk mandat yang diberikan. yang dapat dicapai seseorang melalui kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menegaskan bahwa kinerja memiliki keterpautan yang sangat kuat terhadap kompetensi seorang personil ketika melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas serta beban kewajiban yang dipikulnya. Kemampuan tersebut tidak hanya mencakup aspek pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga meliputi sikap kerja, pengalaman, kreativitas, serta kemampuan beradaptasi terhadap berbagai situasi yang dihadapi dalam pekerjaan. Dengan demikian, kinerja tidak muncul secara tiba-tiba, namun lebih merepresentasikan sebuah dampak nyata atas pemanfaatan berbagai potensi yang dimiliki individu dalam rangka mencapai

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Semakin baik kemampuan seseorang dalam mengelola tugas dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, maka maka derajat kualitas capaian kerja pun bakal meningkat secara tajam serta dicapainya.

Menurut Nawawi dalam Aslam *et al*., (2023) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Pendapat Fenomena tersebut memberikan indikasi kuat yakni kinerja berorientasi pada hasil atau output yang dihasilkan dari suatu proses kerja. Dalam perspektif manajemen, hasil kerja tersebut menjadi indikator sebagai parameter dalam proses penilaian capaian prestasi dari pihak bersangkutan sewaktu memproses beban pekerjaan yang telah didelegasikan kepadanya. Namun demikian, hasil kerja yang dimaksud tidak hanya terbatas pada kuantitas Berbagai beban tugas yang tengah diupayakanerhasil dituntaskan, melainkan turut mengintegrasikan standar mutu dari luaran profesi tersebut serta aspek presisi jadwal penyelesaian tugas, daya guna dalam pemanfaatan segala sarana yang tersedia, serta kontribusi yang diberikan terhadap hingga terealisasinya beragam sasaran strategis milik institusi. Berlandaskan pada landasan pemikiran tersebut, setiap individu layak dikategorikan memiliki kinerja mempunyai kapabilitas prima seandainya perolehan pekerjaannya mampu memenuhi atau justru sanggup melewati ambang batas kriteria yang telah diformulasikan. Pandangan ini menempatkan kinerja sebagai ukuran keberhasilan yang dapat diamati dan dievaluasi melalui capaian nyata yang dihasilkan oleh individu dalam pekerjaannya.

Adapun menurut Mulyasa dalam Aslam et al., (2023) menyajikan uraian mengenai konsep performa sebagai wujud keberhasilan profesional, hasil kerja, maupun pencapaian kerja yang ditunjukkan seseorang dalam sewaktu menuntaskan beragam tanggung jawabnya. Mulyasa memberikan perspektif yang lebih luas dalam memandang kinerja yang yang tidak sekadar berfokus pada luaran final, namun mencakup pula bentuk pencapaian sebagai manifestasi yang menggambarkan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Kinerja dapat menjadi gambaran mengenai kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya. Penilaian berkaitan dengan efektivitas performansi kerja tidak hanya menjadikan capaian luaran final sebagai landasannya yang diperoleh, melainkan turut menitikberatkan pula bagi proses ketika seseorang menuntaskan segenap mandat kerja sesuai dengan ketentuan dan standar yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kinerja mencerminkan kemampuan individu dalam bekerja, kesungguhannya kala sedang melangsungkan obligasi profesi tersebut, serta upaya yang dilakukan untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal.

Menurut Sedarmayanti dalam Aslam *et al*., (2023), kinerja pada dasarnya menggambarkan capaian yang diperoleh individu setelah melaksanakan suatu pekerjaan. Mitchell (1978) menguraikan bahwa pencapaian tersebut dapat ditinjau melalui beberapa aspek, meliputi mutu hasil pekerjaan (*quality of work*), penyelesaian tugas sesuai waktu yang ditentukan (*promptness*), kemauan untuk

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

bertindak dan bekerja secara mandiri (*initiative*), kecakapan saat mengoperasikan pekerjaan (*capability*), serta kemampuan menjalin komunikasi (*communication*). Berdasarkan pandangan tersebut, kinerja Dimensi yang terkandung di dalamnya jauh mengungguli batas-batas realisasi hasil akhir. hasil akhir, karena juga mencerminkan bagaimana individu menggunakan kemampuan dan menjalankan segenap beban kewajiban melalui efektif serta efisien. Konsep tersebut tetap dapat digunakan sebagai dasar dalam memahami kinerja dan masih ditemukan relevansinya dalam kajian penelitian yang berkembang.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartanti & Yuniarsih (2018) memperlihatkan bahwa pencapaian kinerja guru berkaitan dengan beberapa aspek, di antaranya dorongan untuk bekerja, kedisiplinan pada saat melangsungkan tugas, serta kondisi kondisi di area bertugas. Guru yang memiliki dorongan Performa profesional yang tangguh serta penguasaan kompetensi mumpuni mempertahankan kedisiplinan cenderung lebih mampu melaksanakan tanggung jawab pembelajaran Hingga meraih level maksimal. Beriringan dengan kondisi tersebut, dukungan Situasi pada ruang lingkup pengabdian yang sangat representatif sanggup membantu Tenaga guru sewaktu menuntaskan seluruh beban tanggung jawabnya melalui lebih baik sehingga pencapaian kinerja dapat meningkat.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa dorongan internal untuk bekerja dapat menjadi salah satu unsur yang mendukung optimalisasi kinerja guru. Tingkat motivasi yang tinggi dapat direpresentasikan lewat kesungguhan guru dalam mempersiapkan kegiatan pembelajaran, mengelola penyampaian materi, hingga menilai perkembangan belajar peserta didik. Dorongan tersebut juga dapat menumbuhkan kemauan untuk meningkatkan kecakapan yang dipertahankan kesinambungannya lewat partisipasi pelatihan serta inisiatif belajar secara otonom, maupun bentuk pengembangan profesional lainnya. Upaya pengembangan yang diimplementasikan melalui metode terus-menerus pada akhirnya dapat mendukung peningkatan mutu mekanisme edukasi yang diselenggarakan yang diterima oleh peserta didik.

Selain motivasi, ketaatan profesional turut bertindak selaku variabel yang memberikan pengaruh keberhasilan figur pendidik tatkala merealisasikan amanah profesinya tugas profesionalnya. Disiplin kerja dapat divalidasi melalui indikator ketundukan pada regulasi yang ditetapkan sekolah, ketepatan waktu dalam menjalankan seluruh tanggung jawab jabatan, serta konsistensi dalam memenuhi kewajiban pada posisi selaku instruktur. Pendidik yang mengaplikasikan standar ketertiban profesi secara mumpuni cenderung mampu mengelola waktu lewat metode efisien, sanggup merampungkan tugas administrasi pembelajaran dengan tepat, serta menjaga kualitas pelaksanaan pembelajaran secara berkelanjutan. Di sisi lain, minimnya tingkat ketaatan terhadap aturan profesi berisiko menghambat efektivitas dinamika kegiatan instruksional

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

dan berdampak pada pencapaian tujuan pendidikan.

Kondisi tempat iklim lingkungan tugas yang kondusif berperan besar dalam memudahkan para tenaga pendidik saat merealisasikan tugasnya lewat skema yang semakin efektif. Ketersediaan fasilitas pembelajaran yang sesuai, perhatian dari pimpinan sekolah, serta hubungan yang baik dengan sesama guru dapat membentuk suasana kerja yang menunjang pengerjaan segala bentuk tanggung jawab. Keadaan tersebut dapat membantu guru mempertahankan konsentrasi, meningkatkan produktivitas, sekaligus mengimplementasikan pola kegiatan kegiatan transfer ilmu dengan taraf efektif. Selain itu, rasa aman dan penghargaan yang diperoleh selama bekerja dapat memperkuat kenyamanan guru sewaktu merealisasikan beragam tanggung jawab profesionalnya.

Merujuk pada landasan teori dan temuan penelitian yang telah diuraikan, kinerja dapat dilihat dari kemampuan individu dalam menghasilkan pencapaian kerja serta memenuhi tuntutan tugas yang menjadi amanah serta kewajiban tersebut. Pencapaian tersebut tidak semata-mata bergantung pada kompetensi yang dimiliki, tetapi juga terbentuk dari berbagai kondisi yang menyertai proses kerja. Motivasi, kedisiplinan, budaya organisasi, dan keadaan suasana pada ruang tugas ialah beberapa aspek yang dapat mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya pada level paling mumpuni. Dengan adanya dukungan dari berbagai aspek tersebut, Penyelesaian amanat pekerjaan diharapkan berpeluang untuk dilakukan lewat efektif hingga sanggup memicu pencapaian output profesional yang sejalan terhadap tujuan organisasi.

Dalam bidang pendidikan, Interpretasi mengenai efektivitas profesional pengajar bisa dimaknai melalui kemampuan guru saat merealisasikan berbagai tugas profesionalnya sebagai pendidik. Kinerja guru tercermin melalui aktivitas perancangan skenario edukatif, pengoperasian sesi instruksional di kelas, hingga pengerjaan asesmen capaian, membimbing peserta didik, beserta upaya merealisasikan berbagai tugas pendidikan lainnya. Menurut Rahman dalam Aslam *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa kinerja guru terlihat dari perilaku yang ditunjukkan guru ketika melaksanakan kegiatan pembelajaran. Perilaku tersebut mencerminkan obligasi maupun komitmen, komitmen, motivasi, dan kemampuan guru ketika melangsungkan profesinya.

Menurut Komariah dalam Aslam *et al.*, (2023) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai selama periode tertentu yang tercermin dalam produktivitas dan kemampuan mencapai tujuan pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penggunaan metode, media, dan evaluasi berlandaskan parameter kebutuhan peserta didik.

Madjid (2016) menjelaskan bahwa Indikator mengenai capaian kinerja para tenaga pendidik bisa dicermati lewat kualitas pelaksanaan pekerjaan, ketepatan ketika tengah mengimplementasikan tugas, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi pembelajaran.

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Menyikapi adanya fenomena tersebut, guru bukan sekadar memikul beban keharusan guna menyelesaikan pekerjaannya, sekaligus memikul tuntutan untuk mempunyai kapasitas dalam memahami kondisi peserta didik guna menjamin jalannya proses pembelajaran lewat efektif.

Konsep mengenai kinerja guru tersebut masih relevan hingga saat ini dan didukung oleh berbagai penelitian terbaru. Tarigan & Panggabean (2022), menemukan terdapat korelasi yang bersifat searah antara motivasi kerja serta pencapaian kinerja guru. Dorongan kerja yang kuat berpeluang besar menyokong guru sewaktu mengeksekusi berbagai tanggung jawab kegiatan edukasi secara kian mendalam optimal, baik sewaktu menuntaskan beragam tanggung jawab maupun dalam menjaga sikap profesional selama proses pendidikan.

Penelitian lain oleh Mohtar (2019), memperoleh temuan perihal keadaan pada lingkungan kerja, dorongan kerja, dan tingkat kepuasan guru berkaitan secara signifikan dengan pencapaian kinerja. Lingkungan yang mendukung dapat berkontribusi dalam membangun atmosfer kerja yang membuat guru lebih terdorong ketika melangsungkan operasional kewajibannya. Keadaan tersebut pada akhirnya dapat menunjang kelancaran guru dalam menunaikan amanah profesi secara efektif. Dengan demikian, lingkungan kerja mempunyai makna yang lebih luas daripada sekadar tempat menjalankan pekerjaan, karena kondisi yang terdapat di dalamnya dapat turut membentuk kenyamanan, keadaan psikologis, dan perilaku guru selama bekerja.

Kondisi lingkungan kerja dapat menjadi salah satu unsur yang mendukung tenaga pengajar ketika mengimplementasikan tanggung jawab profesionalnya. Fasilitas yang memadai, rasa aman, serta interaksi yang baik antaranggota organisasi dapat membentuk suasana yang mendorong guru bekerja dengan semakin memuncak. Di sisi lain, atmosfir pekerjaan yang tidak bersifat akomodatif menyimpan probabilitas besar menimbulkan ketidaknyamanan dan mengurangi dorongan guru dalam menyelesaikan kewajiban profesionalnya. Ruang lingkup sosial yang positif juga dapat berkaitan dengan munculnya kepuasan terkait bidang profesi yang ditekuni, sehingga guru terdorong untuk memberikan usaha yang lebih baik selama berlangsungnya kegiatan transfer pengetahuan. Oleh sebab itu, kondisi kondisi di seputar area tugas, motivasi, dan kepuasan kerja dapat dipandang sebagai aspek yang berhubungan dalam mendukung tercapainya kinerja guru hingga menyentuh level paling maksimal.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2022) memberikan indikasi perihal suasana di ruang profesi serta tingkat motivasi yang dimiliki guru berkaitan dengan kepuasan terhadap pekerjaan serta pencapaian kinerjanya. Guru yang memperoleh dukungan dari lingkungan tempat bekerja cenderung merasakan kepuasan yang lebih baik, yang kemudian dapat mendukung pelaksanaan kegiatan pembelajaran pada tingkatan yang paling maksimal. Dalam hubungan tersebut, kepuasan kerja berpotensi untuk menduduki posisi sebagai mekanisme yang

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

memperkuat keterkaitan yang mempertautkan hubungan motivasi dengan kondisi pada area pengabdian terhadap capaian profesional tenaga pendidik. Dalam samping itu, dorongan performa pada level optimal dapat dapat dipantau secara nyata lewat kesediaan guru untuk merealisasikan seluruh tanggung jawab pekerjaan dengan sungguh-sungguh, mempertahankan komitmen, sekaligus memberikan gambaran mengenai tanggung jawab kala mengimplementasikan aktivitas perannya.

Namun, motivasi tersebut akan berkembang secara mencapai taraf maksimal seandainya mendapatkan sokongan lewat atmosfer di tempat tugas yang serba suportif. Ketika guru merasa dihargai, memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun pimpinan, serta memiliki akses terhadap sarana dan prasarana yang memadai, maka akan muncul perasaan puas terkait domain profesinya. Level kepuasan kerja tersebut pada akhirnya mendorong guru untuk berupaya secara ekstra efektif, kreatif, dan profesional sehingga kinerjanya meningkat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru tidak sekadar berlandaskan pada faktor individu, tetapi juga memerlukan dukungan lingkungan organisasi yang kompeten dalam merealisasikan beragam tuntutan serta ekspektasi guru dalam bekerja. Selain itu, Hasil temuan dari rangkaian riset tersebut mengonfirmasi jika situasi pada lingkungan kerja serta faktor pendukung lainnya memiliki hubungan yang memberikan dampak signifikan bagi stimulasi kenaikan kinerja guru. Temuan tersebut menyajikan paparan data yang membuktikan apabila faktor internal maupun eksternal sama-sama berperan dalam menentukan kualitas kinerja seorang guru.

Secara teoritis, faktor internal meliputi kompetensi, motivasi, komitmen, pengalaman, dan sikap profesional yang dimiliki guru. Selain kemampuan yang kemunculannya bersumber pada dimensi internal individu guru, pencapaian kinerja turut ditentukan pula oleh faktor situasi yang terdapat dalam organisasi. Aspek dari dalam diri dapat berupa kompetensi, motivasi, dan kemampuan individu, sedangkan aspek dari luar meliputi budaya organisasi, dinamika di area tempat bekerja, serta bagaimana kepemimpinan kepala sekolah diwujudkan, sistem penghargaan, serta dukungan sarana dan prasarana pembelajaran. Berbagai unsur tersebut bekerja secara beriringan dalam menentukan kualitas prosedur dalam mengeksekusi tanggung jawab pekerjaan guru.

Seorang pendidik berkualifikasi tinggi tidak secara otomatis dapat menunjukkan kinerja secara mencapai efektivitas puncak jika kondisi organisasi tidak memberikan dukungan yang memadai. Demikian pula, atmosfer di area pengabdian beserta sistem pola manajemen lembaga yang baik perlu diimbangi dengan kemampuan serta dorongan kerja yang dimiliki guru. Strategi dalam mengoptimalkan produktivitas tenaga pendidik menuntut perhatian yang seimbang terhadap dua aspek tersebut. Peran profesional dapat dijalankan secara maksimal apabila terdapat sokongan institusional yang mumpuni serta kematangan personal pendidik saat

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

mengemban amanah. Integrasi keduanya berperan krusial demi menjamin keberlangsungan aktivitas pedagogis secara optimal.erlangsung sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Mengacu pada kajian teoritis dan temuan penelitian yang telah dibahas, Pencapaian tugas oleh tenaga pendidik dimungkinkan dimaknai berupa kapasitas individu saat merealisasikaneran profesionalnya sehingga tugas pembelajaran dapat terlaksana dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rangkaian kegiatan mulai dari persiapan pembelajaran, tata kelola interaksi edukatif antara pengajar dengan siswa, hingga penilaian terhadap hasil belajar peserta didik. Pencapaian Efektivitas pengabdian tenaga pendidik bukan merupakan sebuah fenomena yang muncul secara terisolasi, melainkan terbentuk melalui interaksi dipengaruhi oleh akumulasi dari beragam variabel penentu. Kompetensi dan motivasi merupakan aspek yang berasal dari individu, sedangkan budaya kerja, kondisi suasana pada lingkungan kerja beserta dengan kontribusi fasilitasi yang disediakan oleh pihak sekolah tersebut.ermasuk faktor yang berasal dari organisasi.

Mutu penyelenggaraan pendidikan sangat berkaitan dengan kemampuan Tenaga pengajar sewaktu merealisasikan serangkaian kewajiban maupun beban amanah yang dipikulnya profesionalnya. Dalam lingkungan sekolah, Eksistensi pendidik melampaui fungsi tunggal sebagai pemberi materi di kelas, namun meluas pula pada memiliki tanggung jawab dalam mendukung perkembangan peserta didik serta mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Peran tersebut mencakup berbagai aktivitas pendidikan, seperti memberikan pembelajaran, membimbing, mengarahkan, melatih, serta melaksanakan penilaian terhadap perkembangan para peserta didik. Realitas tersebut menunjukkan keselarasan terhadap Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menetapkan guru sebagai tenaga tenaga ahli yang mengemban serangkaian beban kewajiban dalam melaksanakan internalisasi nilai melalui mendidik, mentransfer ilmu dalam mengajar, serta memberikan tuntunan lewat membimbing, tugas memandu orientasi murid, disusul pemberian pelatihan keahlian, dilanjutkan dengan pengukuran kompetensi, serta diakhiri peninjauan progres bagi pembelajar pada level pendidikan dasar maupun fase pendidikan anak usia dini. dan pendidikan menengah melalui jalur pendidikan formal. Ketentuan tersebut menyajikan bukti ilmiah bahwa guru memegang kontribusi yang sangat signifikan bagi proses pendidikan, sehingga kualitas realisasi instruksi serta tanggung jawab profesionalnya turut mendukung tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Undang-undang tersebut juga mengatur sejumlah ketentuan yang harus dipenuhi untuk menjalankan profesi guru, antara lain kualifikasi akademik, kompetensi sesuai bidang keahlian, sertifikat pendidik, serta kondisi kesehatan jasmani dan rohani. Selain itu, guru dituntut memiliki kemampuan dalam melaksanakan perannya sesuai dengan arah dan tujuan

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

pendidikan nasional. Persyaratan tersebut memperlihatkan bahwa tanggung jawab guru tidak sebatas memberikan pengetahuan kepada peserta didik. Guru turut memiliki peran dalam mengembangkan kemampuan, membangun karakter, dan mempersiapkan peserta didik sebagai generasi yang berkualitas. Dengan demikian, guru menempati posisi yang sangat berkedudukan vital pada pelaksanaan tatanan edukatif dipicu oleh faktor keberadaannya berperan langsung dalam menentukan kualitas proses pendidikan..

Menurut Supardi (2016), produktivitas kerja pendidik dimaknai melalui besaran kemampuan dan efektivitas tenaga pengajar sewaktu menuntaskan bermacam tanggung jawab profesi profesionalnya, secara spesifik berfokus pada kegiatan kegiatan instruksional. Hasil kerja ini nampak jelas dalam kemampuan guru dalam:

a. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan tahap awal yang sangat penting dalam pelaksanaan rangkaian kegiatan edukatif. Menurut Supardi (2016), kemampuan menyusun rencana pembelajaran mencerminkan kesiapan guru dalam mengelola kegiatan belajar mengajar secara sistematis dan terarah. Dalam tahap ini, guru dituntut untuk merumuskan tujuan pembelajaran, menentukan materi yang akan diajarkan, memilih metode dan strategi pembelajaran yang sesuai, serta menyiapkan media dan instrumen penilaian yang akan digunakan. Perencanaan yang baik akan membantu guru melaksanakan pembelajaran secara efektif dan memudahkan peserta didik dalam mencapai kompetensi yang diharapkan. Atas dasar pertimbangan tersebut, kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja guru.

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan kegiatan inti yang menggambarkan kemampuan guru dalam mengimplementasikan rencana pembelajaran yang telah disusun. Menurut Supardi (2016), kemampuan melaksanakan pembelajaran terlihat dari bagaimana guru menyampaikan materi, mengelola kelas, diaplikasikan lewat skema pendekatan pembelajaran yang tepat, serta menciptakan suasana belajar yang aktif, kreatif, dan menyenangkan. Guru juga dituntut mampu membangun interaksi yang baik dengan peserta didik sehingga mekanisme interaksi edukatif berlangsung secara efektif. Keberhasilan pelaksanaan pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh penguasaan materi, tetapi juga oleh kemampuan guru dalam memotivasi peserta didik, mengembangkan potensi mereka, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

c. Evaluasi Pembelajaran

Penilaian terhadap proses dan hasil belajar diperlukan untuk melihat sejauh mana tujuan pembelajaran telah dicapai oleh peserta didik. Supardi (2016) menyatakan bahwa kemampuan guru dalam melakukan penilaian hasil belajar merupakan bagian penting dari kinerja

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

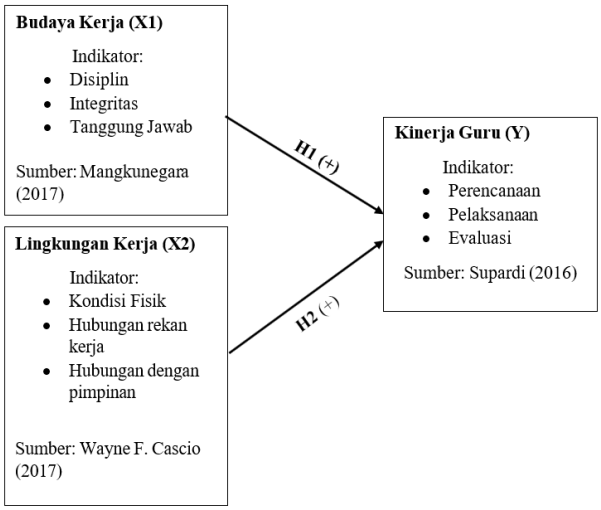
guru, sebab informasi yang diperoleh melalui penilaian dapat digunakan untuk melihat ketercapaian dan efektivitas pembelajaran. Pelaksanaannya dapat menggunakan beragam metode, seperti tes tertulis, tes lisan, pemberian tugas, observasi, maupun teknik lainnya yang diselaraskan secara relevan terhadap tujuan pembelajaran, materi, dan kondisi peserta didik. Hasil penilaian selanjutnya dapat dimanfaatkan guru demi memperoleh gambaran perihal perkembangan belajar peserta didik, memberikan masukan atas proses belajarnya, serta menentukan langkah tindak lanjut. Peserta didik yang telah memenuhi capaian pembelajaran dapat diberikan kegiatan pengayaan, sedangkan peserta didik yang belum mencapai target dapat memperoleh pembelajaran remedial sesuai dengan kesulitan yang dihadapi.

Menurut Supardi (2016), Parameter capaian mengenai kinerja guru mampu diinterpretasikan lewat gambaran mengenai kemampuan pendidik tatkala sedang mengeksekusi tanggung jawab profesionalnya. Pelaksanaan tugas tersebut mencakup rangkaian kegiatan yang dimulai dari penyusunan rencana pembelajaran maupun realisasi dari agenda belajar mengajar, hingga penilaian terhadap pencapaian peserta didik. Ketiga kegiatan tersebut memiliki keterkaitan karena perencanaan menjadi dasar dalam menentukan arah pembelajaran, pelaksanaan merupakan tahap penerapan dari rencana yang telah disusun, sedangkan evaluasi difungsikan sebagai instrumen untuk mendeteksi ketercapaian tujuan pembelajaran sekaligus menentukan perbaikan yang diperlukan. Atas dasar alasan tersebut, riset ini mengaplikasikan tiga buah indikator untuk mengukur dimensi produktivitas tenaga pengajar, meliputi pembuatan perencanaan pembelajaran, berlanjut ke tahapan pelaksanaan aktivitas belajar-mengajar, hingga diakhiri dengan evaluasi pembelajaran.

4. Model Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626



5. Hipotesis Penelitian

Budaya kerja dapat dipahami sebagai seperangkat nilai dan kebiasaan yang senantiasa berevolusi pada internal institusi serta bertransformasi sebagai acuan bagi individu ketika menjalankan pekerjaannya. Penerapan pola perilaku profesional yang konstruktif mampu membentuk perilaku guru yang lebih disiplin, memiliki integritas, dan mampu menjalankan tanggung jawab secara konsisten. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menyokong perampungan berbagai tanggung jawab melalui pendekatan kian efektif dan meningkatkan kualitas produktivitas para tenaga pendidik. Berlandaskan premis tersebut, kian positif pola perilaku organisasi yang diterapkan dalam organisasi, semakin besar pula peluang terciptanya kinerja guru yang optimal.

Temuan Sutomo dan Egar (2025) memberikan bukti mengenai Terdapat kaitan yang bersifat positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga mengindikasikan bahwasanya etos profesionalisme menjadi salah satu unsur yang mengemban fungsi krusial kuat dalam mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. Mengacu pada temuan tersebut, budaya kerja pada penelitian ini dipandang sebagai variabel yang diduga dapat memicu adanya dampak yang bersifat konstruktif pada tingkat efektivitas capaian kerja guru SD Xaverius di Kota Palembang.

H1: Tingginya Kinerja Guru SD secara nyata dipengaruhi oleh penguatan pada aspek Budaya Kerja yang ada di lingkungan sekolah. Xaverius Kota Palembang

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang lokasinya mencakup area sekeliling individu dalam melaksanakan pekerjaannya, baik lingkungan fisik maupun secara nirkebendaan. Atmosfer pada Lingkungan kerja tersebut kondusif dapat memberikan kenyamanan, keamanan, serta dukungan yang diperlukan tatkala mengeksekusi beragam beban kewajiban sehingga berpotensi mengeskalasi Kinerja guru secara maksimal.

Saputra (2025) menyimpulkan perihal bagaimana dinamika Lingkungan kerja mempunyai konsekuensi yang ditimbulkan pada aspek kepuasan kerja

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

guru. Di sisi lain, penelitian Saputra, Rahmadiyanti, Fingkania, dkk. (2025) memperoleh hasil berbeda, yaitu kondisi pada lingkungan kerja rupanya kurang memperlihatkan adanya imbas secara bermakna bagi variabel kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut menjadi semakin relevan apabila dihubungkan dengan hasil prasurvey studi ilmiah ini memberikan paparan bahwa sebanyak 70,3% guru menilai ketersediaan fasilitas pembelajaran masih belum memadai sehingga dapat menghambat pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa aspek kondisi seputar lokasi pekerjaan masih perlu dijadikan sebagai pusat atensi pengkajian dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja dari pihak pengajar; hal ini mempertimbangkan konklusi yang ditarik dari serangkaian penyelidikan ilmiah masa lalu dan temuan awal tersebut, lingkungan kerja diduga Efektivitas tugas dari para tenaga pendidik pada SD Xaverius di Kota Palembang ditemukan mengalami dampak yang menguntungkan.

H2: Capaian kerja para pendidik pada unit SD Xaverius di wilayah Kota Palembang dipengaruhi secara nyata serta bermakna oleh kondisi atmosfer tempat mereka bertugas.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Bab ini membahas tahapan dan prosedur yang diterapkan selama jalannya pelaksanaan studi ini. Ulasan di dalamnya menghimpun penentuan titik lokasi, diikuti jadwal pelaksanaan riset, kemudian pemilihan subjek serta unit sampel, berlanjut pada teknik pengambilan informasi, lalu penjelasan batasan operasional tiap variabel, alat ukur yang dioperasikan, sampai pada mekanisme manipulasi serta pengkajian informasi. Setiap tingkatan disusun lewat sistematika yang rapi guna membedah rangkaian investigasi secara transparan.n secara jelas dan sistematis, sehingga prosedur yang diterapkan dapat dipahami serta hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara akademis.

Metodologi berbasis kuantitatif diterapkan dalam pengerjaan studi ini dengan memakai asosiatif (Widia, 2026). Data yang diperoleh akan dikaji menggunakan teknik statistik, seperti Upaya mengidentifikasi bentuk keterkaitan antarvariabel ditempuh melalui pengoperasian analisis regresi linier berganda. dan besarnya serta dampak di antara setiap variabel. Digunakannya perspektif kuantitatif ini dipicu oleh adanya target untuk melakukan kalkulasi dan penelaahan data. hubungan antar variabel secara obyektif menggunakan data angka. Selain itu, pendekatan asosiatif (*explanatory*) digunakan Langkah tersebut ditempuh lantaran studi ini bermaksud menelaah signifikansi efek ((berupa keterkaitan kausalitas) yang terjalin di tengah kategori variabel bebas, yang diwakili oleh dimensi budaya kerja serta keadaan pada lingkungan kerja, pada aspek kinerja guru yang difungsikan sebagai variabel dependen.

2. Populasi dan Sample

a. Populasi

Populasi adalah sekelompok orang

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

(atau lembaga, peristiwa, atau subjek penelitian lainnya) yang menjadi sasaran penelitian, yang karakteristiknya ingin dideskripsikan atau hasilnya ingin digeneralisasikan (Polit & Beck, 2018). Padaruang lingkup pengkajian tersebut, peneliti menetapkan populasi berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Denise F. Polit dan Cheryl Tatano Beck (2018), yaitu seluruh subjek yang menjadi sasaran penelitian dan hasilnya ingin digeneralisasikan. Berdasarkan pada pertimbangan tadi, Seluruh Sekolah diposisikan sebagai populasi sasaran dalam pelaksanaan kegiatan riset ini. Dasar (SD) Swasta yang berada berlokasi pada area Palembang. Populasi tersebut menjadi sasaran penelitian karena menampilkan berbagai sifat yang berkesesuaian terhadap maksud penelitian peneliti.

b. Sampel

Dalam penelitian, sampel digunakan sebagai wakil bersumber pada kelompok populasi tersebut dipilih berdasarkan teknik pengambilan sampel tertentu. Pemilihan responden dijalankan melalui serangkaian mempertimbangkan persyaratan yang telah ditentukan oleh peneliti. Salah satu persyaratan tersebut berupa kriteria inklusi, yaitu ketentuan mengenai karakteristik tertentu yang harus dipenuhi oleh calon responden agar dapat diikutsertakan pada pengerjaan studi tersebut. Dengan demikian, kriteria inklusi berfungsi sebagai dasar dalam menentukan individu yang memenuhi syarat (*eligible*) untuk menjadi bagian dari sampel penelitian (Swarjana, 2022).

Pemilihan Penetapan unit sampel pada investigasi ilmiah ini dilangsungkan lewat menerapkan metode purposive sampling. Strategi pemilihan tersebut termasuk ke dalam kelompok *kategori non-probability sampling*, *yakni kondisi saat seluruh elemen populasi tidak memperoleh kesempatan* serupa guna diangkat sebagai unit sampel. Prosedur penetapan partisipan dieksekusi melalui skema seleksi terencana yang berpijak pada sekumpulan atribut serta parameter khusus yang dicanangkan peneliti sebelumnya. Formulasi standar tersebut diselaraskan dengan tuntutan investigasi agar representasi subjek yang terjaring berkorespondensi dengan sasaran maupun fokus penelitian (Swarjana, 2022). Adapun kriteria responden pada lingkup investigasi ini adalah staf pengajar yang memberikan materi di SD Xaverius di Kota Palembang, berstatus sebagai guru tetap, pengalaman dalam menjalankan masa kerja tercatat paling sedikit berdurasi satu tahun, bersedia berpartisipasi selaku subjek penelitian, serta mengisi kuesioner penelitian tuntas secara menyeluruh. Proses penentuan beragam parameter tersebut bertujuan agar agar individu yang ditetapkan sebagai responden benar-benar memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai mengenai dimensi budaya kerja serta tatanan lingkungan kerja di sekolah serta mampu memberikan penilaian dalam mempengaruhi aspek kinerja guru.

Proses pengumpulan data diawali dengan mengurus perizinan penelitian kepada pihak yang berwenang. Setelah memperoleh izin, peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh guru tetap SD

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Xaverius di Kota Palembang melalui kepala sekolah atau pihak yang ditunjuk untuk membantu pendistribusian kuesioner. Kuesioner disebarkan secara daring menggunakan *Google Form* agar memudahkan responden dalam memberikan jawaban sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Selama proses pengisian, peneliti tetap melakukan koordinasi dengan pihak sekolah untuk memastikan penyebaran kuesioner berjalan dengan baik. Setelah batas waktu pengisian berakhir, seluruh jawaban yang masuk melalui *Google Form* dikumpulkan dan diperiksa kelengkapannya. Kuesioner yang telah diisi secara lengkap selanjutnya digunakan sebagai data dalam penelitian, sedangkan instrumen kuesioner yang kurang lengkap tidak diikutsertakan dalam proses analisis.

3. Jenis Data Penelitian

Data penelitian merupakan sekumpulan informasi atau fakta yang diperoleh peneliti dari objek yang diteliti, baik dalam bentuk angka maupun deskripsi, yang digunakan sebagai dasar dalam proses analisis untuk menjawab jawaban terhadap problematika serta pengambilan inferensi akhir. Swarjana (2022) mendefinisikan data sebagai perwujudan dari seluruh elemen yang menyajikan keterangan mengenai subjek amatan, untuk kemudian diproses beserta ditelaah agar membuahkan signifikansi temuan ilmiah. Informasi primer pada pengerjaan studi ini dihimpun lewat langsung dari hasil penyebaran sarana instrumen riset bagi para partisipan, yaitu guru Sekolah Dasar (SD) Xaverius di Palembang.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode aktivitas penjaringan berbagai informasi ialah berbagai teknik yang digunakan yang diupayakan pihak periset guna menghimpun informasi yang diperlukan pada rangkaian pengerjaan studi ini. Teknik tersebut dapat berupa penyebaran angket atau kuesioner, wawancara (Data, 2015).

Sementara itu, instrumen pengumpulan data adalah perangkat atau alat yang dipilih serta digunakan oleh peneliti untuk membantu proses pengumpulan data agar berlangsung secara terstruktur, sistematis, dan lebih efektif. Instrumen penelitian berfungsi sebagai sarana pendukung yang dapat berbentuk berbagai alat, seperti kuesioner, pedoman wawancara, lembar observasi, daftar cek (checklist), soal tes, skala sikap, dan instrumen lain yang memiliki tingkat relevansi terhadap kebutuhan penelitian.

Menurut Hartono (2025, p. 177) berbagai teknik dapat digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian. Teknik-mekanisme yang telah disebutkan itu antara lain meliputi kuesioner dan wawancara. Pemilihan teknik pengumpulan data tersebut disesuaikan dengan strategi penelitian yang digunakan serta sumber data yang tersedia, sehingga data yang diperoleh relevan sekaligus diselaraskan terhadap kebutuhan studi tersebut. Prosedur penghimpunan data sepanjang pengerjaan riset ini diaplikasikan melalui langkah dengan uraian di bawah ini:

a. Kuisioner

Menurut Hartono (2025), Instrumen

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

kuesioner difungsikan sebagai metode untuk menghimpun berbagai data utama yang digunakan Informasi berhasil didapatkan pada pelaksanaan studi ini. dengan cara melakukan distribusi terhadap serangkaian butir pertanyaan tertulis bagi para pengisi instrumen, yaitu guru SD Xaverius di Kota Palembang. Konstruksi butir-butir pernyataan dalam angket tersebut disandarkan pada sejumlah indikator yang mewakili tiap variabel penelitian dalam studi ini, mencakup aspek budaya kerja, selanjutnya kondisi lingkungan kerja, serta hasil kinerja guru, dengan Instrumen pengukuran data mengadopsi skala Likert yang dimulai dari angka 15 dengan rincian berdasarkan urutan penjelasan di bawah ini:

Tabel 1
Skala Linkert

Kategori	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

b. Wawancara

Praktik Wawancara dipahami sebagai sebuah manifestasi interaksi komunikatif yang tahapan prosesnya ditempuh melalui cara langsung antara dua pihak dengan tujuan tertentu. Dalam proses ini, peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden yang memberikan informasi melalui jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Pelaksanaan wawancaras dilaksanakan dengan maksud utama guna memperoleh data dan informasi yang mendalam mengenai individu, peristiwa, organisasi, perasaan, motivasi, kebutuhan, perhatian, serta berbagai aspek lains yang berkaitan dengan fokus penelitian. Selain itu, wawancara juga digunakan untuk merekonstruksi pengalaman atau kejadian yang pernah dialami responden pada masa lampau agar pelaksana eksplorasi ilmiah ini sanggup menggapai persepsi yang kian holistik sekaligus mendalam terkait fenomena yang diteliti.

5. Variabel Teknik Pengukuran

Variabel merupakan nilai atau sifat dari seseorang, objek ataupun sebuah kegiatan yang berbeda yang telah diuji dan ditetapkan oleh seorang ahli ataupun peneliti lainnya yang memiliki tujuan agar variabel tersebut dapat dipelajari dan diteliti sehingga mendapatkan kesimpulan dalam bentuk hasil penelitian (Swarjana, 2022). Variabel pada koridor studi yang tengah berlangsung adalah Variabel (X): Budaya kerja dan Lingkungan kerja serta Variabel (Y) yaitu Kinerja.

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Tabel 2
Tabel Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Pernyataan
Budaya Kerja Dayona (2023)	1. Disiplin	Saya hadir di sekolah sebelum jam kerja dimulai. Saya melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal.
	2. Integritas	Saya memberikan nilai sesuai kemampuan siswa yang sebenarnya. Saya memperlakukan semua siswa secara adil.
	3. Tanggung Jawab	Saya menyelesaikan administrasi aktivitas instruksional yang berlangsung secara puntual. Saya memperbaiki pembelajaran setelah evaluasi.
Lingkungan Kerja Rahmawati (2020)	1. Kondisi Fisik	Ruang kelas yang saya gunakan nyaman untuk pembelajaran. Fasilitas pembelajaran tersedia dan dapat digunakan dengan baik.
	2. Hubungan dengan Rekan Kerja	Saya memiliki jalinan relasi profesional yang bersifat harmonis dengan rekan guru. Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan tugas.

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

	3. Hubungan dengan Pimpinan	Pimpinan Menyodorkan panduan operasional secara Lugas ketika beraktivitas.
		Pimpinan memperlakukan guru secara adil.
Permendiknas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun (2007)	1. Perencanaan	Saya menyusun perangkat Mentransfer ilmu mendahului pengerjaan pembelajaran. Sasaran instruksional dirumuskan oleh saya agar selaras terhadap pokok bahasan yang disampaikan.
	2. Pelaksanaan	Saya menyampaikan materi pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Pendekatan instruksional yang diterapkan oleh peneliti telah diselaraskan terhadap profil serta kebutuhan spesifik dari para peserta didik.
	3. Evaluasi	Saya melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa. Saya menggunakan hasil penilaian Tindakan tersebut diambil demi mengoptimalkan kualitas serta efektivitas dari proses edukasi yang diselenggarakan.

6. Teknik Analisis Data

Pengolahan Prosedur pengelolaan informasi di dalam riset tersebut dilaksanakan dengan dua tahapan analisis, yakni menerapkan metode analisis deskriptif maupun teknik analisis inferensial. Adapun penjelasan mengenai analisis deskriptif... dimanfaatkan demi memberikan gambaran mengenai profil spesifik dari data yang diperoleh, antara lain melalui penyajian nilai rata-rata dan persentase. Setelah itu, pengujian secara inferensial dilakukan guna mengidentifikasi pola kaitan sekaligus besarnya kontribusi antarvariabel sekaligus menguji hipotesis penelitian lewat pengolahan data memakai instrumen regresi linear berganda. Dalam pengujian tersebut, Pemanfaatan uji t ditujukan guna menganalisis melihat pengaruh setiap

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

keterkaitan variabel independen melalui metode individual parsial yang menyasar variabel dependen; sementara itu, instrumen uji F dioperasikan guna memvalidasi besarnya dampak seluruh variabel independen secara serempak atas variabel dependen.

a. Uji Validitas

Untuk memastikan kelayakan instrumen penelitian, setiap butir butir-butir ungkapan yang disajikan di dalam kuesioner langkah pengujian wajib direalisasikan pada bagian permulaan validitas. Pengujian ini diterapkan pada instrumen yang digunakan demi mengumpulkan serangkaian keterangan yang berkaitan dengan parameter budaya kerja (X1), ditambah pula lingkungan kerja (X2), serta indikator kinerja guru (Y). Metode yang digunakan pada tahapan pengujian adalah analisis korelasi Pearson Product Moment menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Keputusan mengenai kelayakan setiap butir pernyataan ditentukan berdasarkan hasil Perpadanan hasil melalui komparasi r hitung terhadap besaran r tabel. Ketentuannya Dipaparkan melalui rincian poin di bawah ini:

- Kriteria validitas suatu butir instrumen terpenuhi manakala besaran r hitung didapati melampaui angka r tabel.
- Gugurnya keabsahan poin pernyataan terjadi apabila perolehan r hitung tercatat lebih kecil atau setara dengan r tabel. dan harus dihapus atau diperbaiki.

Besaran angka signifikansi yang diaplikasikan dalam analisis data riset ini yakni 5% ($\alpha = 0,05$).

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat keandalan atau kestabilan performa dari suatu perangkat pengumpulan data. Alat evaluasi yang reliabel berarti apabila digunakan secara berulang pada objek identik dipastikan bakal membuahkan keluaran informasi yang relatif sama. Melalui pengerjaan investigasi ilmiah ini, Tujuan diterapkannya pengujian reliabilitas yakni guna memastikan konsistensi butir-butir pernyataan pada perangkat kuesioner yang diaplikasikan dalam tahapan penilaian terhadap variabel budaya kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja guru (Y). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* melalui dukungan operasional yang disediakan oleh perangkat lunak SPSS. Secara operasional, suatu instrumen Kriteria keandalan instrumen dianggap terpenuhi saat perolehan angka Cronbach's Alpha melampaui ambang 0,60. Adapun kriteria Tata cara dalam menetapkan suatu simpulan diuraikan melalui poin-poin di bawah ini:

- Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka instrumen dinyatakan reliabel (andal).
- Apabila hasil pengukuran Cronbach's Alpha menunjukkan angka ≤ 0,60, hal tersebut mengindikasikan bahwa instrumen bakal dikategorikan tidak reliabel (tidak andal).

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

menggunakan regresi linear berganda, model penelitian terlebih dahulu diperiksa melalui serangkaian pengujian statistik. Tahap ini memiliki maksud dalam rangka memenakar keselarasan pada kerangka kerja yang dioperasikan agar sanggup mencapai kumpulan kriteria mendasar yang dipersyaratkan dalam analisis regresi serta menghasilkan estimasi yang layak untuk diinterpretasikan. Oleh sebab itu, penelitian ini melakukan uji asumsi klasik sebagai langkah rintisan guna mendahului dilakukannya analisis regresi linear berganda. Adapun Berbagai kategori dalam uji asumsi klasik yang dioperasikan pada lingkup pengerjaan studi ini mencakup:

i. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan sebagai salah satu tahapan untuk menilai pola distribusi Kumpulan informasi yang berhasil didapatkan lewat proses investigasi ilmiah. Pemeriksaan ini diperlukan karena Bentuk pemodelan regresi yang mempunyai kualitas memadai. mensyaratkan data atau Ketetapan kriteria telah dipenuhi oleh residual terhadap asumsi normalitas. Pada pengerjaan aktivitas penelitian ini, pengujian tersebut mengimplementasikan skema dari metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang diolah dengan bantuan aplikasi SPSS. Penentuan hasil uji memiliki landasan pada acuan dalam penarikan kesimpulan dijabarkan di bawah ini:

- Kategori data berdistribusi normal terpenuhi apabila perolehan skor signifikansi (Sig.) lebih tinggi dari 0,05.
- Sebaliknya, manakala hasil signifikansi (Sig.) berada pada angka ≤ 0,05, kondisi data berdistribusi tidak normal.

ii. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dijalankan dengan maksud mendeteksi terdeteksi atau tidaknya keterkaitan yang berlebihan di lingkup variabel independen pada konstruksi model regresi. Pada studi empiris ini, pemeriksaan difokuskan Guna menjamin nihilnya hubungan keterkaitan yang berlebihan antara variabel budaya kerja (X1) bersama lingkungan kerja (X2), dilakukan pemeriksaan terhadap gejala multikolinearitas. Melalui perangkat SPSS, peneliti menganalisis besaran Variance Inflation Factor (VIF) serta angka Tolerance untuk mendeteksi problem tersebut. Adapun kriteria yang digunakan dalam menetapkan eksistensi multikolinearitas pada model ini merujuk pada ketentuan di bawah ini:

- Jika Kondisi bebas dari multikolinearitas terpenuhi apabila angka Tolerance menunjukkan hasil di atas 0,10 dibarengi dengan capaian VIF yang lebih kecil dari 10.
- Jika Sebaliknya, indikasi kemunculan multikolinearitas ditemukan jika perolehan Tolerance menyentuh angka 0,10 atau di bawahnya, serta besaran VIF mencapai nilai 10 atau lebih tinggi.

iii. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan sebagai bagian dari

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

pemeriksaan kelayakan model regresi, khususnya untuk melihat apakah penyebaran varians residual pada setiap pengamatan berada berada di tengah keadaan yang terbilang konstan. Di dalam lingkup riset tersebut, deteksi terhadap kondisi tersebut teraktualisasi melalui penggunaan mengamati grafik Scatterplot hasilnya didapatkan pasca menuntaskan tahapan pengolahan data pengolahan data dilaksanakan lewat bantuan perangkat lunak SPSS.

• Jika sebaran noktah yang muncul secara non-sistematis baik pada posisi atas ataupun bagian bawah dari titik nol di garis vertikal Y serta nihilnya pembentukan formasi khusus, sehingga dapat disimpulkan ketiadaan terjadi indikasi heteroskedastisitas.

• Jika munculnya konfigurasi yang khas dari sebaran data (seperti bergelombang, mengerucut, maupun meluas), maka hal tersebut menandakan terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dapat dideskripsikan sebagai teknik metodologi pengolahan data statistik guna digunakan untuk menguji keterkaitan antara beberapa beragam variabel independen dengan satu parameter variabel dependen tunggal. Pada agenda investigasi ilmiah ini, prosedur yang dipaparkan tersebut diterapkan untuk menganalisis pengaruh unsur budaya kerja (X1) beserta Tinjauan atas pengaruh yang diberikan lingkungan kerja (X2) bagi performa 60 kinerja guru (Y). Hubungan antarvariabel dalam model penelitian dinyatakan melalui persamaan regresi melalui perumusan: Y = a + b1X1 + b2X2 + e. Keterangan: Y = Kinerja Guru a = Konstanta Notasi b1 merepresentasikan besaran dari koefisien regresi. budaya kerja Variabel b2 didefinisikan sebagai nilai koefisien regresi lingkungan kerja. X1 = Budaya kerja X2 = Lingkungan kerja e = Error (variabel pengganggu) Analisis Prosedur pengolahan tersebut tuntas melalui bantuan perangkat SPSS. Guna mendeteksi secara mendalam mengenai besarnya Besarnya dampak yang dihasilkan oleh tiap-tiap variabel independen terhadap kondisi variabel dependen. Adapun Proses pemaknaan terhadap keluaran analisis ini disandarkan pada besaran angka koefisien regresi. yaitu apabila nilai Angka koefisien yang menunjukkan parameter positif. maka Merepresentasikan adanya efek yang diberikan. searah, sedangkan apabila merepresentasikan besaran angka yang minus maka mendemonstrasikan adanya signifikansi pengaruh mempunyai orientasi yang saling kontradiktif. Selain itu, untuk menguji signifikansi besarnya kontribusi dari variabel bebas bagi suatu variabel terikat digunakan uji t dan uji F menggunakan ambang batas taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

e. Uji Kelayakan Model

i. Uji Koefisiensi Determinasi

Guna mengukur sejauh mana variabel independen mampu memaparkan variansi pada variabel dependen, maka instrumen Koefisien

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

determinasi (R^2) pun diterapkan. Besarnya dampak yang diberikan oleh variabel budaya kerja (X1) berikut lingkungan kerja (X2) demi memengaruhi kinerja guru (Y) dalam studi ini dianalisis melalui parameter tersebut. Tabel Model Summary yang merupakan luaran dari perangkat SPSS menyajikan perolehan angka Nilai R^2 tersebut. Rentang capaian Nilai R^2 berada pada skala 0 hingga menuju 1, dengan rincian penjelasan makna angka tersebut dipaparkan di bawah ini:

• Jika nilai R^2 mendekati 1, maka kemampuan variabel bebas dalam menguraikan secara komprehensif variabel terikat semakin kuat.

• Manakala perolehan skor Nilai R^2 kian mendekati angka 0, daya ramal variabel bebas dalam Memaparkan berbagai parameter yang dianalisis. terikat semakin lemah. Dengan demikian, Besaran dampak dalam bentuk persentase direpresentasikan melalui nilai dari koefisien determinasi. kontribusi dari elemen budaya kerja serta aspek lingkungan kerja dalam mempengaruhi performa para pengajar, sementara itu porsi selebihnya berasal dari kontribusi beragam faktor luar yang tidak diteliti.

ii. Uji t

Pengujian secara Tindakan secara parsial dieksekusi guna melihat pengaruh setiap tiap-tiap variabel independen bagi variabel dependen melalui tinjauan terpisah. Pada pelaksanaan riset ini, Prosedur penguraian data itu diandalkan guna memvalidasi adanya impak korelasi antara atmosfer profesional (X1) dengan tingkat efektivitas para tenaga pendidik (Y), sekaligus besaran dampak situasi pada area penugasan (X2) terhadap kualitas luaran kerja pengajar (Y). Dasar penentuan paparan data hasil verifikasi dapat Komparasi dilakukan guna meninjau hasil dari variabel t perolehan hitung maupun t tabel, maupun dengan disertai langkah pengamatan terhadap besaran signifikansi yang tercantum pada output SPSS. Pengujian berlandaskan pada pemanfaatan taraf signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0{,}05$. Adapun Landasan untuk menetapkan konklusi pada prosedur uji t dijabarkan di bawah ini:

• Jika nilai t hitung > t tabel atau nilai Sig. < 0,05, maka variabel independen yang ditelaah melalui parsial memberikan imbas yang signifikan bagi variabel dependen.

• Apabila hasil perhitungan t hitung bernilai ≤ t tabel atau nilai Sig. ≥ apabila angka melampaui ambang 0,05, maka dapat dinyatakan variabel independen secara parsial parsial tak memiliki pengaruh yang signifikan atas variabel dependen. Dengan demikian, Penerapan uji t dimaksudkan guna mengukur seberapa besar pengaruh besarnya peran tiap-tiap variabel independen melalui skema secara terpisah yang berdampak bagi variabel dependen pada proses pengerjaan riset ini.

iii. Uji F

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Uji F merupakan metode asesmen yang diimplementasikan guna menilai pengaruh variabel independen berkenaan dengan berbagai peubah dependen secara simultan. Pada Serangkaian prosedur pengujian dalam riset tersebut dilaksanakan demi mengonfirmasi signifikansi dari variabel budaya kerja (X1). dan beserta faktor lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama memberikan maupun implikasinya pada variabel kinerja guru (Y). Penentuan Prosedur untuk mendapatkan temuan uji F dikerjakan melalui memperhatikan nilai F hitung dan F tabel berikut nilai kepastian tingkat signifikansi yang diekstraksi dari serangkaian manajemen data via perangkat SPSS. Pengujian dilakukan Mengacu pada ambang batas signifikansi sebesar 5% (α = 0,05). Sementara itu berkaitan dengan dasar Adapun rincian mengenai tahapan dalam menentukan pilihan dipaparkan sebagai berikut: • Jika nilai F hitung > F tabel atau nilai Sig. < Apabila nilai probabilitas berada di bawah ambang 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat dampak yang bermakna secara kolektif dari faktor lingkungan kerja serta budaya kerja terhadap capaian performa pendidik. 63

• Jika nilai F hitung ≤ F tabel atau nilai Sig. ≥ 0,05, maka elemen budaya kerja serta kondisi lingkungan kerja secara simultan terbukti tidak memberikan impresi yang bermakna pada aspek kinerja guru.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Data Penelitian

Tabel 3
Distribusi Kuesioner Penelitian

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebarkan	108
2	Kuesioner yang kembali	100
3	Kuesioner yang tidak dapat diolah	13
4	Kuesioner yang dapat diolah	87

Bedasarkan data lapangan, terdapat tujuh SD Xaverius di Kota Palembang, peneliti memilih 5 SD Xaverius sebagai lokasi penelitian dengan teknik purposive sampling. Pemilihan tersebut mengambil basis fundamental yang berpijak pada beberapa pertimbangan, yaitu sekolah memiliki guru tetap yang dipandang selaras dengan profil serta karakteristik responden penelitian. penelitian, menerapkan sistem kerja yang sejalan dengan variabel yang diteliti, serta bersedia memberikan akses kepada peneliti dalam proses pengumpulan data.

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Selain itu, pemilihan lima sekolah dioperasikan lewat pemanfaatan teknik mempertimbangkan keterjangkauan peneliti dalam memperoleh data yang dibutuhkan. Dengan pertimbangan tersebut, sekolah-sekolah sasaran penelitian sesuai untuk mendukung tujuan penelitian mengenai aspek fundamental pada budaya kerja, kondisi fisik lingkungan kerja, serta hasil capaian kinerja guru. Menggunakan mempertimbangkan ketercapaian proses pengambilan data, peneliti memutuskan untuk menyebarkan kuesioner berbasis Google Forms (https://forms.gle/hYQtCH1X5yqX6QJcA) responden mengisi secara fleksibel tanpa mengganggu perkerjaan. Data penelitian ini diperoleh melalui jalan mendistribusikan serangkaian instrumen kuesioner bagi para guru tetap pada 5 SD Xaverius di Kota Palembang yang menjadi lokasi penelitian. Jumlah keseluruhan guru tetap pada 5 SD Xaverius yang menjadi lokasi penelitian adalah sebanyak 108 orang. Kuesioner disebarkan kepada guru tetap sebagai responden penelitian. Dari keseluruhan lembaran materi kuesioner yang sebelumnya telah disirkulasikan, sebanyak 100 kuesioner berhasil dikembalikan oleh responden. Setelah dilakukan pemeriksaan terhadap kelengkapan jawaban, terdapat 13 berkas instrumen kuesioner yang secara definitif tidak dapat diolah karena data yang diberikan belum memenuhi kelengkapan yang diperlukan pada pengerjaan studi ini. Maka dari itu, kuantitas perolehan informasi yang sekiranya diolah dan dioperasikan selama proses riset berjalan mencapai angka 87 responden Penyebaran kuesioner dilakukan kepada guru pada 5 SD Xaverius tersebut dan diperoleh 87 responden. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisis Ditujukan demi mengevaluasi besarnya peranan dari budaya kerja (X_1) dan Capaian kinerja guru (Y) sebagai hasil dari pengaruh lingkungan kerja (X_2).

2. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 4
Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	Item	r-hitung	r-table	Keterangan
Budaya Kerja (X1)	X1.1	0,575	0,279	VALID
	X1.2	0,608	0,279	VALID
	X1.3	0,504	0,279	VALID
	X1.4	0,476	0,279	VALID
	X1.5	0,518	0,279	VALID
	X1.6	0,304	0,279	VALID
Lingkungan Kerja	X2.1	0,553	0,279	VALID
	X2.2	0,626	0,279	VALID
	X2.3	0,551	0,279	VALID
	X2.4	0,334	0,279	VALID

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

(X2)	X2.5	0,621	0,279	VALID
	X2.6	0,497	0,279	VALID
	Y.1	0,606	0,279	VALID
	Y.2	0,425	0,279	VALID
	Y.3	0,636	0,279	VALID

(Sumber: Data premier yang diolah)

Hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 4.2 memperlihatkan jika setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur Budaya Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) memiliki nilai r-hitung di atas r-angka di tabel mencapai 0,279. Nilai korelasi yang diperoleh dari seluruh item berada pada kisaran 0,304 hingga 0,636. Berpijak pada argumentasi tadi, sebanyak 18 butir pernyataan yang diuji parameter validitas telah terpenuhi secara memadai, yang mengisyaratkan bahwa seluruh item dapat digunakan dalam rangkaian studi ini diposisikan guna instrumen untuk memperoleh data dari responden.

b. Hasil Uji Reabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reabilitas

Variable	Cornbach's Alpha	**Cornbach's Alpha Minimal**	**Keterangan**
Budaya Kerja	0,821	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,783	0,70	Reliabel
Kinerja Guru	0,815	0,70	Reliabel

(Sumber: Data primer yang diolah)

Berdasarkan Tabel diatas menjabarkan hasil temuan pada variabel Budaya Kerja mencatatkan besaran koefisien Cronbach's Alpha di angka 0,821, Lingkungan Kerja memiliki nilai Hasil perhitungan koefisien Cronbach's Alpha menunjukkan angka 0,783 sedangkan Kinerja Guru memiliki nilai Perolehan skor Cronbach's Alpha berada pada titik 0,815. Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner adalah realiabel untuk memgukur aspek budaya kerja, disusul faktor lingkungan kerja, serta capaian kinerja. Berpijak pada alasan tersebut, instrument penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya karena telah memenuhi syarat relibilitas.

3. Karakteristik Identitas Responden

a. Analisis Karakteristik Responden

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Tabel 6
Analisis Karakteristik Responden

No	Asal Yayasan	Asal Sekolah	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Lembaga Miryam	SD Xaverius 1	23	26,44
2	Mardiwiyata Palembang	SDK Frater Xaverius 2	24	27,59
3	Xaverius Palembang	SD Xaverius 3	9	10,34
4	Xaverius Palembang	SD Xaverius 4	24	27,59
5	Xaverius Palembang	SD Xaverius 5	7	8,05
	Total		**87**	**100,00**

Mencermati paparan data pada tabel di atas, teridentifikasi bahwa totalitas responden dalam observasi ilmiah ini berjumlah 87 orang yang berasal dari lima sekolah di bawah naungan yayasan yang menjadi objek penelitian. Responden terbanyak berasal dari SDK Frater Xaverius 2 dan SD Xaverius 4, masing-masing sebanyak 24 orang atau 27,59%. Selanjutnya, responden dari SD Xaverius 1 berjumlah 23 orang atau 26,44%. Sementara itu, SD Xaverius 3 memiliki jumlah responden sebanyak 9 orang atau 10,34%, sedangkan jumlah responden paling sedikit berasal dari SD Xaverius 5, yaitu sebanyak 7 orang atau 8,05%. Dengan demikian, total keseluruhan responden dari kelima sekolah dimaksud yakni 87 orang dengan persentase 100%.

b. Distribusi Responden Bedasarkan Jenis Kelamin

Tabel 7
Distribusi Responden Bedasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Laki-laki	32	36,78
Perempuan	55	63,22
Total	87	100,00

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

(Asal: Informasi primer yang telah melewati pemrosesan)

Tabel 7, memberikan penjelasan yang menegaskan bahwa dari 87 sejumlah subjek, yakni 32 responden atau 36,78% tergolong ke dalam kelompok pria, sedangkan proporsi 55 responden atau 63,22% yang beridentitas sebagai wanita. Dengan demikian, Mayoritas partisipan yang terlibat dalam kajian ini adalah kaum wanita. Komposisi tersebut memberikan indikasi kuat bahwa jumlah guru perempuan pada sekolah dasar yang berada dalam lingkungan SD Xaverius Kota Palembang lebih besar dibandingkan dengan guru laki-laki. Kondisi ini dapat dipahami karena profesi guru pada jenjang sekolah dasar Proses praktiknya tidak sekadar bertumpu pada distribusi substansi edukatif, melainkan pula mencakup asistensi terhadap murid, penempaan aspek moralitas dan kepribadian, jalinan interaksi dengan wali siswa, hingga pengawasan kemajuan belajar yang dilakukan secara kontinu. Seiring dengan transformasi yang terjadi, sektor instruksional pada jenjang sekolah dasar memiliki proporsi tenaga pendidik perempuan yang relatif lebih besar. Sementara itu, jumlah guru laki-laki yang lebih sedikit pada lingkup kajian ilmiah ini lebih tepat dipandang sebagai bagian dari komposisi tenaga pendidik pada masing-masing sekolah di lingkungan SD Xaverius Kota Palembang, bukan sebagai indikasi adanya perbedaan kemampuan atau kinerja berdasarkan jenis kelamin. Dengan demikian, dominasi responden perempuan pada penelitian ini terutama mencerminkan karakteristik kapasitas sumber daya manusia yang terdapat dalam populasi penelitian.

c. Distribusi Responden Bedasarkan Usia

Tabel 8
Distribusi Responden Bedasarkan Usia

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
20–25 tahun	18	20,69
>25–30 tahun	23	26,44
>30–35 tahun	14	16,09
>35–40 tahun	5	5,75
>40 tahun	27	31,03
Total	87	100,00

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

(Hasil analisis mandiri atas data primer)

Mengacu pada pemaparan data di dalam Tabel 4.6, terlihat sebuah fakta bahwa profil data partisipan yang dikategorikan menurut usia cukup beragam. Responden yang berusia kelompok umur 20–25 tahun terdata mencapai 18 orang (20,69%), usia >25–subjek dengan kriteria usia 30 tahun mencakup totalitas 23 orang (26,44%), usia >30–35 tahun sebanyak 14 orang (16,09%), usia >35–angka pada kategori usia 40 tahun terhitung hingga 5 orang (5,75%), dan usia >40 tahun sebanyak 27 orang (31,03%). Dengan demikian, jumlah keseluruhan responden adalah 87 orang (100%). Komposisi Temuan tersebut mengonfirmasi posisi para subjek di dalam kategori umur yang berbeda, mulai dari tenaga pengajar yang kini melewati masa usia produktif hingga guru yang telah tengah menduduki fase umur lebih matang. Perbedaan usia dan pengalaman dapat menjadi salah satu hal yang berkaitan dengan produktivitas guru, utamanya dalam hal penuntasan kewajiban pembelajaran termasuk pula beban tugas profesional pada lingkup lembaga pendidikan.

d. Distribusi Responden Bedasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 9
Distribusi Responden Bedasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (f)	Persentase (%)
S1	79	90,80
S2	8	9,20
Total	87	100,00

(Referensi melalui olahan data primer)

Merujuk pada informasi yang tertera dalam Tabel 4.7, mayoritas riwayat edukasi formal paling akhir yang ditempuh oleh para partisipan yaitu S1, yaitu sebanyak 79 orang (90,80%), Di sisi lain, menilik pada profil riwayat kualifikasi instruksional para subjek terakhir S2 berjumlah 8 orang (9,20%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan guru memegang proporsi kuantitas yang paling unggul di lingkup observasi ilmiah ini lulusan S1. Proporsi tersebut tergolong tinggi sekaligus memberikan konfirmasi nyata terkait porsi angka tertinggi guru

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

telah memiliki kualifikasi tingkatan jenjang akademis pada jenjang sarjana yang menjadi dasar dalam menjalankan mandat fungsional profesionalnya sebagai pendidik. Sementara itu, jumlah responden lulusan S2 masih relatif sedikit dibandingkan dengan lulusan S1.

e. Distribusi Responden Bedasarkan Masa Kerja

Tabel 10
Distribusi Responden Bedasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1–5 tahun	22	25,29
5–10 tahun	27	31,03
10–15 tahun	13	14,94
15 tahun	25	28,74
Total	87	100,00

(Diperoleh lewat proses analisis data primer)

Berdasarkan Tabel 4.8, responden paling banyak memiliki rentang pengabdian selama 5–10 tahun, yaitu 27 orang (31,03%). Selanjutnya, responden memiliki durasi waktu dinas 15 tahun atau lebih sejumlah 25 responden yakni (28,74%), masa kerja 1–5 tahun sebanyak 22 orang (25,29%), dan masa kerja 10 15 tahun tersebut mencakup 13 jiwa (14,94%). Dari data tadi memberikan kejelasan bahwa masa kerja staf pengajar yang berperan selaku responden cukup beragam. Guru yang telah bekerja lebih lama tentunya memiliki serangkaian peristiwa serta lebih banyak ketika sedang melangsungkan tugasnya. Dengan adanya perbedaan masa kerja tersebut, Para informan pada riset tersebut tercatat mempunyai tingkat rekam jejak pengabdian yang berbeda-beda.

f. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 11
Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Sudah menikah	65	74,71
Belum menikah	22	25,29
Total	87	100,00

(Hasil dari pengolahan data primer peneliti)

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Berdasarkan Indikator ikatan pernikahan, di mana jumlah terbanyak dari peserta sudah menikah, yaitu 65 orang (74,71%), sedangkan 22 orang (25,29%) belum menikah. Data tersebut Memberikan gambaran jika kelompok paling utama di antara partisipan adalah Sosok pengajar (guru) dengan kepemilikan atas tanggung jawab keluarga sekaligus tanggung jawab profesional. Kondisi ini berperan sebagai variabel pemicu yang berkaitan dengan efisiensi produktivitas maupun kinerja guru, karena kemampuan dalam mengelola ekspektasi dalam ranah profesi serta tanggung jawab lingkungan keluarga sanggup memberikan impresi pada fokus serta penyelesaian tugas. Sementara itu, responden individu berstatus belum berkeluarga memiliki proporsi sebesar 25,29% dan pada umumnya memiliki tanggung jawab keluarga yang berbeda.

4. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 12
Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya_Kerja	87	2.50	5.00	4.0709	.65179
Lingkungan_Kerja	87	2.67	5.00	4.0939	.63830
Kinerja_Guru	87	2.50	5.00	4.1034	.68636
Valid N (listwise)	87				

(Hasil olahan dari data primer)

a. Budaya Kerja (X2): Berdasarkan hasil analisis statistik dimensi deskriptif serta variabel Budaya Kerja (X1) memperoleh skor terendah sebesar 2,50 dan skor tertinggi dengan nominal 5,00. Sedangkan angka 4 merupakan hasil perolehan mean atau nilai rata-rata,07 serta besaran nilai standar deviasi yang berada tepat di angka 0,652. Rata-rata tersebut memberikan sebuah gambaran faktual bahwa tingkat budaya kerja guru melalui pelaksanaan investigasi ilmiah ini berada pada level dengan klasifikasi kategori tinggi. Kondisi tersebut mengindikasikan Mayoritas dari para responden tersebut menyampaikan persepsi yang bernada positif.aik terhadap penerapan budaya kerja dalam Turut berkontribusi dalam memperlancar pengerjaan setiap butir kewajiban sekaligus beban amanah mereka.ereka sebagai guru.

b. Lingkungan Kerja (X1): Hasil analisis statistik deskriptif Memberikan gambaran mengenai bagaimana peranan dari variabel Lingkungan Kerja (X2) tersebut. memiliki skor Berada pada angka paling rendah yakni. 2,67

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

dan skor maksimum sebesar 5,00. Variabel tersebut mencatatkan hasil skor rata-rata (mean) sebesar 4,09 dengan standar deviasi sebesar 0,638. Berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh, atmosfer di dalam lingkungan kerja berada menempati klasifikasi yang tergolong tinggi. Temuan Data ini merefleksikan bahwa mayoritas dari subjek penelitian memandang situasi tempat pengabdian di sekolah terjaga pada level optimal, yang nantinya sanggup memicuemberikan dukungan terhadap tenaga pendidik saat merealisasikan amanah serta beban pekerjaannya.

c. Kinerja Guru (Y): Hasil pengolahan statistik deskriptif menyajikan sebuah fakta bahwa komponen Kinerja Guru (Y) memperoleh skor minimum sebesar 2,50 dan skor menyentuh angka puncak 5,00. Perolehan mean atau skor rerata dihasilkan adalah 4,10 dengan standar deviasi sebesar 0,686. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut, kinerja guru termasuk tergolong pada klasifikasi yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum guru telah menjalankan berbagai tugas pembelajaran dengan baik, yang meliputi tahap perencanaan atau persiapan proses edukatif, dibarengi dengan operasionalisasi agenda interaksi instruksional, serta mekanisme asesmen terhadap capaian prestasi peserta didik, serta tindak lanjut berupa perbaikan jalannya dinamika edukatif.

Tabel 13
Tabulasi Frekuensi Jawaban Kuesioner

Variabel	Jawaban Responden					Mean	Rata-rata Variabel
	STS	TS	N	S	SS		
Variabel X1: Budaya Kerja							
Hadir sebelum jam kerja dimulai	0	0	17	41	29	4,14	
Melaksanakan pembelajaran sesuai jadwal	0	3	14	42	28	4,09	
Memberikan nilai sesuai kemampuan siswa	0	0	18	47	22	4,05	4,07
Memperlakukan siswa secara adil	0	1	16	46	24	4,07	
Menyelesaikan administrasi pembelajaran tepat waktu	0	3	16	42	26	4,05	
Memperbaiki pembelajaran setelah evaluasi	0	2	19	40	26	4,03	
Variabel X2: Lingkungan kerja							
Ruang kelas nyaman untuk pembelajaran	0	0	17	41	29	4,14	

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Fasilitas pembelajaran tersedia dan berfungsi baik	0	0	24	37	26	4,02	
Hubungan kerja dengan rekan guru baik	0	3	12	40	32	4,16	4,09
Saling membantu dalam menyelesaikan tugas	0	5	16	35	31	4,06	
Pimpinan menyajikan paparan bimbingan bagi jelas	0	1	15	43	28	4,13	
Pimpinan memperlakukan guru secara adil	0	2	15	46	24	4,06	
Variabel Y: Kinerja Guru							
Menyusun perangkat pembekalan wawasan keilmuan mendahului pengerjaan pembelajaran.	0	2	14	38	33	4,17	
Penentuan sasaran edukatif atau tujuan pembelajaran dikonstruksi agar memiliki korelasi erat dengan substansi bahasan yang tengah	0	3	16	38	30	4,09	4,10
Menyampaikan materi sesuai dengan rencana pembelajaran.	0	1	17	43	26	4,08	
Menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan mempertimbangkan keberagaman ciri khas maupun kapasitas unik individu pembelajar.	0	3	16	40	28	4,07	
Melakukan penilaian terhadap hasil belajar siswa.	0	3	16	35	33	4,13	
Menggunakan hasil penilaian untuk memperbaiki seluruh rangkaian aktivitas dalam proses pembelajaran yang diimplementasikan..	0	3	19	33	32	4,08	

(Sumber: Sintesis mandiri dari temuan data primer)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, nilai rata-rata pada variabel Budaya Kerja (X_1) tercatat sebesar 4,07, sedangkan Lingkungan Kerja (X_2) mencatatkan angka rerata pada posisi 4,09 maupun variabel Kinerja Guru (Y) sebesar 4,10. Ketiga variabel tersebut termasuk tergolong pada tingkatan yang dinilai tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap kondisi Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, maupun Kinerja Guru dalam penelitian.

Pada variabel Budaya Kerja (X1), indikator hadir sebelum jam kerja dimulai angka 4 menjadi

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

capaian nilai mean paling maksimal,14. Nilai paparan temuan ini memberikan indikasi bahwa mayoritas dari partisipan hadir sebelum jam kerja dimulai. Indikator memperbaiki pembelajaran setelah evaluasi mencatatkan perolehan pada skor nilai mean terendah sebesar 4,03. Artinya, kegiatan memperbaiki pembelajaran berdasarkan hasil evaluasi memperoleh penilaian yang memiliki besaran yang kurang jika dikomparasikan terhadap indikator maupun komponen lain. Jika ditinjau secara komprehensif, nilai rerata bagi setiap parameter sebesar 4,07 merefleksikan kenyataan bahwa guru menerapkan kebiasaan performa profesional yang optimal dalam mengimplementasikan beban pekerjaannya.

Berikutnya pada variabel Lingkungan Kerja (X2), indikator hubungan kerja dengan rekan guru baik Angka mean berhasil didapatkan. tertinggi sebesar 4,16. Nilai Data itu mengindikasikan jika mayoritas subjek penelitian. menjalin Jalinan relasi profesional yang harmonis. dengan rekan guru. Sementara itu, indikator fasilitas pembelajaran tersedia dan berfungsi baik Besaran mean telah diperoleh. terendah sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa aspek ketersediaan dan fungsi fasilitas pembelajaran memperoleh penilaian yang relatif lebih rendah. Rata-rata variabel sebesar 4,09 mengonfirmasikan perihal adanya kecenderungan subjek merasakan kondisi pada area profesi guna memfasilitasi penyelesaian beragam kewajiban.

Yang terakhir adalah variabel Kinerja Guru (Y), indikator menyusun perangkat tahapan edukatif yang dilalui tepat sebelum proses eksekusi pembelajaran mencapai perolehan angka nilai mean tertinggi sebesar 4,17. Nilai tersebut memberikan gambaran temuan jika guru menyusun perangkat proses transfer pengetahuan yang mendahului tindakan pembelajaran. Indikator mengaplikasikan sebuah kerangka metodologi pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa mencatatkan hasil perhitungan nilai mean terendah sebesar 4,07. Hal ini menunjukkan bahwa penyesuaian metode pembelajaran dengan karakteristik siswa memperoleh penilaian yang mempunyai kecenderungan angka yang kurang signifikan apabila dikomparasikan dengan indikator lainnya. Rata-rata variabel sebesar 4,10 memberikan gambaran empiris mengenai realisasi kewajiban profesional yang dijalankan oleh guru pembelajaran, melakukan penilaian, dan menggunakan hasil penilaian sebagai sarana dalam mengoptimalkan serta menyempurnakan proses edukasi.

Sebagai kesimpulan, Perolehan skor rata-rata berhasil

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

didapatkan pada variabel Kinerja Guru (Y) tertinggi sebesar 4,10, diikuti Perolehan skor pada variabel Lingkungan Kerja (X2) berada di angka 4,09 dan Budaya Kerja (X1) sebesar 4,07. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa ketiga variabel berada pada kategori tinggi, dengan kinerja guru menjadi parameter penelitian yang memperoleh rata-rata penilaian paling tinggi.

5. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 14
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Unstandarized Residual
N	87
Kolmogorov-Smirnov Z	0,072
Asmp Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data primer yang telah diolah.

Hasil pengujian pada tabel memberikan gambaran empiris bahwa uji normalitas residual diselesaikan lewat skema pengoperasian alat uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Pengujian terhadap *Unstandardized Residual* pada 87 responden mencatatkan raihan angka Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,072 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Tingkat signifikansi ini berada di atas batas 0,05, yang ditunjukkan melalui perbandingan 0,200 > 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, unsur residual dalam kerangka model regresi dapat teridentifikasi sudah mengikuti pola berdistribusi normal. Oleh karena asumsi normalitas telah terpenuhi, Sebuah kriteria utama telah dipenuhi oleh kerangka model regresi ini. dalam analisis, sehingga proses analisis regresi linear berganda Proses pengujian diperkenankan untuk melangkah maju menuju fase. selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 15
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Kerja	0,150	6,652	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,150	6,652	Tidak terjadi multikolinearitas

(Berasal dari data primer yang telah diolah.)

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel, Temuan dari analisis mengindikasikan fakta bahwa variabel Tercatat besaran angka Tolerance bagi Budaya Kerja (X1) yaitu 0,150 dengan angka untuk VIF yakni 6,652. Hasil yang sama diperoleh pada variabel Lingkungan Kerja (X2), yaitu nilai Tolerance sebesar 0,150 beserta perolehan angka VIF yakni 6,652. Sepasang variabel ini sanggup mencukupi standar yang telah elah dirumuskan, didasari oleh besaran angka Tolerance memiliki posisi melampaui angka 0,10, sedangkan nilai VIF masih berada di bawah 10. Dengan demikian, Konstruksi pemodelan regresi yang diimplementasikan Sama sekali tidak memperlihatkan kemunculan indikasi multikolinearitas antarvariabel independen. Gambaran situasi ini memberikan sinyal terkait eksistensi faktor Budaya Kerja serta Lingkungan Kerja memiliki fleksibilitas pemanfaatan lewat bersamaan pada rancangan model regresi yang terbebas dari adanya masalah multikolinearitas yang berarti.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variable	Nilai *Sig.*	Keterangan
Budaya Kerja	0,209	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,305	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

(Referensi: Hasil dari pemrosesan informasi primer)

Guna mendeteksi keberadaan indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi, dilakukan tinjauan menggunakan prosedur Glejser merujuk pada paparan data tabel. Output analisis memaparkan bahwa perolehan angka signifikansi bagi variabel Budaya Kerja berada pada level 0,209, sementara variabel Lingkungan Kerja mencatatkan skor signifikansi sebesar 0,305. Kedua nilai tersebut berada di atas derajat kemaknaan statistik sebesar 0,05. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa varians residual terhindar dari gangguan perbedaan yang sistematis pada model yang diuji, sehingga tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, evaluasi terhadap konstruksi regresi memenuhi persyaratan supaya dapat diaplikasikan dalam tahap analisis berikutnya.

6. Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Tabel 17
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandarised Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0,328	1,048
X1	0,493	0,113
X2	0,484	0,115

(Informasi primer yang telah diformulasi peneliti)

Mengacu pada ringkasan temuan yang bersumber dari penghitungan regresi linear berganda, Rumusan regresi pun berhasil didapati yang dipaparkan di bawah:

Y=0,328+0,493X 1 +0,484X 2 +e

Makna dari formulasi regresi tersebut dijabarkan melalui uraian berikut.

1) Konstanta sebesar 0,328 mencerminkan besaran angka Kinerja Guru (Y) yang diprediksi oleh model ketika Pengasumsian ditujukan pada variabel Budaya Kerja (X1) sekaligus variabel Lingkungan Kerja (X2) diposisikan dalam status yang tidak berubah. Dengan kata lain, tanpa adanya perubahan terhadap sepasang variabel independen tersebut tersebut, nilai Kinerja Guru dalam model regresi diperkirakan sebesar 0,328.
2) Variabel Budaya Kerja (X_1) menunjukkan perolehan koefisien regresi di angka 0,493 menunjukkan tren yang bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan Budaya Kerja sebesar satu satuan diperkirakan bakal memicu terjadinya kemunculan peningkatan Kinerja Guru (Y) sebesar 0,493 besaran satuan. Penjelasan mengenai ini dinyatakan sahih melalui landasan anggapan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berada dalam kondisi konstan.
3) Lingkungan Kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,484 sekaligus memaparkan orientasi keterkaitan yang ada. yang positif. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa apabila Seandainya terjadi eskalasi pada variabel Lingkungan Kerja sejumlah satu unit, hal tersebut memicu perubahan pada Kinerja Guru (Y) diperkirakan turut meningkat sebesar 0,484 satuan.

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Dalam interpretasi ini, variabel Budaya Kerja (X_1) diasumsikan berada pada kondisi tetap.

Simbol e pada persamaan regresi merupakan error (galat), yaitu bagian dari Kinerja Guru yang memperoleh dampak dari beragam stimulan eksternal di luar lingkup variabel Budaya Kerja serta Lingkungan Kerja yang tidak diteliti pada lingkup investigasi ilmiah ini.

7. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji t

Tabel 18
Hasil Uji t

Model		t	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	0,546	0,586	
	Budaya Kerja	4,111	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan
	Lingkungan Kerja	5,394	0,000	Berpengaruh positif dan signifikan

(Referensi: Hasil pemrosesan data primer)

Hasil pengujian secara parsial pada Tabel 18 Memberikan gambaran empiris bahwa. variabel Budaya Kerja (X_1) Mencatatkan hasil kalkulasi t-hitung pada angka. 4,111 tercatat melalui perolehan besaran signifikansi 0,000. Nilai besaran tersebut tergolong lebih rendah dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan Ditemukan adanya kontribusi positif sekaligus bermakna dari Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru (Y). Di sisi lain, variabel Lingkungan Kerja (X_2) membukukan t-hitung pada angka 5,394 dengan besaran signifikansi 0,000. Lantaran angka signifikansi tersebut tidak melampaui 0,05, maka Lingkungan Kerja pun terkonfirmasi memberikan dampak signifikan serta bernilai positif bagi Kinerja Guru (Y). Berpijaksarkan hasil tersebut, pengujian secara parsial memberikan indikasi bahwa hipotesis pertama (H_1) dan hipotesis kedua (H_2) dapat diterima, karena masing-masing aspek variabel independen menunjukkan adanya dampak yang cukup krusial pada variabel dependen.

b. Hasil Uji F

Tabel 19
Hasil Uji F

Mode	Sum of Squar s	df	Mean Squar	F	Sig.

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

1	Regression	468.303	2	234.151	19.864	.000[b]
	Residual	990.180	84	11.788		
	Total	1458.483	86			

(Hasil analisis data primer sebagai sumber informasi)

Hasil pengujian secara simultan menginformasikan perolehan dari angka F-hitung yang diperoleh adalah sebesar 19,864 dengan tingkat taraf signifikansi yang menyentuh 0,000. Angka tersebut tersebut lebih kecil daripada taraf signifikansi yang digunakan dalam penelitian, yaitu melewati batas galat 5% ($\alpha = 0,05$), data menunjukkan tersebut, H_0 dinyatakan gugur sedangkan H_a secara resmi ditetapkan. Situasi ini mengindikasikan perihal faktor Budaya Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang memberikan kontribusi yang sangat bermakna pada Kinerja Guru (Y). Dengan kata lain, berdasarkan sinergi kolektif dari sepasang variabel independen melalui bersamaan mampu memberikan kontribusi usaha menguraikan diversitas nilai Kinerja Guru pada format perhitungan regresi yang diaplikasikan dalam cakupan penyelidikan ini.

c. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 20
Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,922	0 1	0,85 0,847

(Sumber: Data primer yang telah diolah)

Berdasarkan temuan olah data yang tersaji di Tabel 20, terhitung angka Adjusted R Square senilai 0,847. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya kombinasi antara Budaya Kerja (X_1) dengan Lingkungan Kerja (X_2) sanggup memaparkan 84,7% perubahan pada Kinerja Guru (Y). Sementara itu, porsi sisa sebanyak 15,3% dari dinamika Kinerja Guru dipengaruhi oleh beragam variabel tambahan yang tidak termasuk dalam variabel penelitian yang digunakan. Nilai *Adjusted R Square* dimanfaatkan guna keperluan melihat potensi yang dipunyai model ketika menguraikan variabel dependen melalui perhitungan terhadap kuantitas variabel independen yang disertakan yang digunakan dalam analisis. Berdasarkan nilai tersebut,

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

model penelitian dapat dikatakan mempunyai taraf kekuatan eksplanasi yang relatif tinggi terhadap variasi Kinerja Guru.

8. Pembahasan

Fokus utama investigasi ini ialah mengevaluasi sejauh mana kontribusi Budaya Kerja dan aspek Lingkungan Kerja memengaruhi Kinerja Guru di instansi SD Xaverius Kota Palembang. Sebanyak 87 orang tenaga pengajar ditetapkan sebagai subjek riset. Pendataan dilaksanakan memanfaatkan angket yang turut menghimpun profil personal, seperti kategori kelamin, tingkatan usia, jenjang studi terakhir, serta lama masa kerja. Instrumen tersebut juga terdiri dari 18 butir pernyataan yang difungsikan guna melakukan pengukuran variabel Budaya Kerja, kondisi Lingkungan Kerja, serta capaian Kinerja Guru. Selanjutnya, data yang telah terkumpul diolah dioperasikan melalui bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu Rangkaian prosedur dimulai dengan uji validitas, kemudian berlanjut pada uji reliabilitas, disusul oleh pemenuhan uji asumsi klasik, dan diakhiri dengan analisis regresi linear. berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis.

Melalui serangkaian aktivitas penghitungan terhadap informasi yang ada, peneliti berhasil menyusun persamaan regresi linear. berganda $\mathbf{Y = 0{,}328 + 0{,}493X_1 + 0{,}484X_2 + e}$. Persamaan tersebut memberikan indikasi terkait variabel Budaya Kerja sekaligus Lingkungan Kerja mempunyai koefisien regresi yang memiliki bobot bersifat afirmatif. Kondisi Paparan ini mengindikasikan adanya fluktuasi dalam sepasang peubah tersebut tersebut bergerak searah terhadap Kinerja Guru. Pemahamannya adalah, tatkala kualitas kian meningkat penerapan pada Budaya Kerja serta atmosfer Lingkungan Kerja yang semakin memadai, niscaya Kinerja Guru cenderung mengalami peningkatan ketika merealisasikan setiap beban amanah maupun fungsi profesional yang diembannya. Nilai konstanta sebesar 0,328 menunjukkan nilai Kinerja Guru yang diperkirakan apabila Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja dianggap tetap. Adapun simbol **e** menunjukkan adanya aspek-aspek eksternal yang tidak masuk ke dalam parameter observasi pada studi sekarang. yang dapat berhubungan dengan Kinerja Guru, tetapi tidak dimasukkan ke dalam model regresi.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat diketahui mengenai signifikansi dari Budaya Kerja sekaligus Lingkungan Kerja memiliki kontribusi penting dalam mendukung peningkatan Kinerja Guru. Upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan melalui pembentukan pola perilaku profesional yang bersifat membangun, seperti kedisiplinan, beban kewajiban, dan komitmen terhadap kualitas pekerjaan, serta terfasilitasi melalui penciptaan suasana profesi yang serasi. Ketersediaan fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang nyaman juga menjadi bagian penting dalam menunjang operasionalisasi dari mandat guru. Kondisi itu diproyeksikan sanggup

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

menyokong tenaga pendidik dalam menunaikan tugas profesionalnya secara lebih efektif, sehingga dinamika aktivitas instruksional dan kualitas pendidikan di SD Xaverius Kota Palembang dapat terus berkembang.

9. Implikasi Penelitian

a. Implikasi Terkait Budaya Kerja

Budaya kerja yang diterapkan di lingkungan sekolah perlu terus dipertahankan dan dikembangkan. Budaya kerja yang baik dapat tercermin melalui perilaku yang disiplin, diperkuat dengan tanggung jawab, diwujudkan lewat kerja sama, hingga tertanamnya komitmen tenaga pendidik tatkala merampungkan mandat profesi serta seluruh kewajiban yang mereka miliki. Maka dari itu, instansi pendidikan dituntut untuk senantiasa mengupayakan membangun pola rutinitas profesional yang berorientasi padaositif agar dapat menjadi bagian dari pelaksanaan kegiatan sehari-hari di sekolah. Selain itu, komunikasi dan kerja sama antara pimpinan dengan guru maupun antar sesama guru juga perlu terus dijaga. Adanya komunikasi yang baik dapat membantu menciptakan kesamaan pemahaman pada saat mengimplementasikan tugas serta mendukung perwujudan iklim lingkungan profesional yang lebih harmonis. Dengan demikian, Atmosfer profesionalisme yang berkualitas tinggi diharapkan dapat memicu para tenaga pendidik dalam menuntaskan kewajiban mereka dengan tingkat keberhasilan paling tinggi.

b. Implikasi Terkait Lingkungan Kerja

Temuan dalam studi ini memaparkan bahwa keadaan di lokasi pengabdianerlu menjadi salah satu perhatian sekolah dalam mendukung kinerja guru. Suasana sekitar yang bersifat mendukung memberikan kemudahan bagi staf pengajar dalam mengeksekusi aktivitas instruksional maupunenyelesaikan agar pemenuhan berbagai kewajiban tambahan dapat dicapai secara kian memuncak. Oleh sebab itu, pihak institusi pendidikan memiliki urgensi untuk memberikan kepastian perihal kebutuhan kerja guru, baik dari aspek sarana dan prasarana maupun hubungan sosial, dapat terpenuhi dengan baik. Fasilitas pembelajaran dan fasilitas kerja perlu dipelihara serta disesuaikan dengan kebutuhan proses aktualisasi dari amanah pekerjaan. Selain itu, komunikasi dan relasi di lingkup profesi yang harmonis antara Eksistensi tenaga kependidikan, jajaran guru, maupun figur kepala sekolah menuntut adanya pemberdayaan yang konsisten guna mengonstruksi sebuah tatanan interaksi yang positif. Kondisi nuansa di dalam lingkungan kerja yang demikian diyakini mampu memberikan kontribusi pada penguatan rasa tenang. guru dan mendukung penuntasan seluruh rangkaian amanah kerja secara lebih efektif.

c. Implikasi Terkait Kinerja Guru

Upaya untuk mempertahankan sekaligus memacu eskalasi kualitas output guru perlu ditempuh melalui prosedur berkelanjutan. Pihak sekolah dapat memberikan dukungan kepada guru melalui penyediaan fasilitas yang

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

memadai serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensinya. Pengembangan kompetensi sangat mungkin untuk diupayakan, misalnya melalui kegiatan rangkaian lokakarya maupun pertemuan simposium, atau kegiatan lain yang dapat mendukung peningkatan kemampuan guru. Selain itu, analisis mendalam mengenai manifestasi dari kewajiban fungsional guru juga perlu diaplikasikan dengan cara berkala sebagai bahan bertujuan guna mengidentifikasi hal-hal yang perlu dipertahankan maupun ditingkatkan. Pemberian apresiasi kepada sosok tenaga pengajar yang mengekspresikan kinerja yang baik juga mampu berperan selaku instrumen dalam menstimulasi gairah produktivitas. Lewat pengimplementasian pola perilaku organisasional yang bernilai positif dan situasi di area penugasan yang bersifat suportif, diharapkan guru dapat terus mengakselerasi level produktivitas hasil kerjanya dalam menuntaskan segenap kewajiban serta mandat profesi, terutama bila ditinjau dari mendukung tercapainya tujuan pendidikan di SD Xaverius di Kota Palembang.

E. PENUTUP

1. Simpulan

Mengacu pada data yang diperoleh lewat investigasi ilmiah mengenai keterkaitan antara tradisi instansi dan situasi tempat bertugas dengan produktivitas pengajar pada SD Xaverius di daerah Kota Palembang, sejumlah poin simpulan dapat disarikan simpulan dalam paparan di bawah ini.

a. Budaya Kerja terbukti terbukti memberikan dampak signifikan bagi efektivitas kerja para tenaga pengajar di SD Xaverius di wilayah Kota Palembang. Hasil analisis Paparan data tersebut memberikan konfirmasi bahwasanya penerapan nilai dan kecenderungan pola perilaku profesional yang positif dapat menjadi salah satu faktor pendukung pada fase pengaplikasian segenap kewajiban jabatan guru. Kedisiplinan, prinsip akuntabilitas individu, penguatan kolaborasi tim, beserta komitmen terhadap pekerjaan yang diterapkan secara konsisten dapat membantu tugas kependidikan dilakukan pengajar tugas profesionalnya secara lebih terarah dan optimal.
b. Lingkungan Kerja terbukti mempunyai implikasi substansial bagi capaian Kinerja Guru pada instansi SD Xaverius yang berlokasi di Kota Palembang. Hasil tersebut memberikan bukti empiris bahwa keadaan atmosfer lingkungan tugas yang kondusif dapat mendukung guru kala menunaikan serangkaian tanggung jawab fungsional tugas pada level efektivitas yang paling unggul. Faktor seperti kenyamanan lingkungan sekolah, kualitas hubungan bersama segenap mitra sejawat, diiringi oleh munculnya suatu tatanan iklim profesional yang positif dapat memberikan dukungan terhadap perwujudan atas kewajiban serta amanah yang diemban guru.

2. Keterbatasan Penelitian

Sejumlah kendala telah teridentifikasi sewaktu proses pengkajian ini berlangsung, di mana sangat krusial

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

untuk dicermati:

a. Penelitian ini hanya dilakukan pada beberapa SD Xaverius di Kota Palembang, hal tersebut mengakibatkan capaian temuan ilmiah ini masih belum tentu dapat menggambarkan kondisi seluruh sekolah atau guru di luar lingkungan SD Xaverius.
b. Keterbatasan waktu penelitian menjadi salah satu keterbatasan di dalam lingkup kajian ini. Upaya penjaringan informasi dilangsungkan dalam rentang waktu tertentu dan pelaksanaannya harus menyesuaikan dengan agenda serta hasil koordinasi dengan pihak sekolah. Proses pengambilan data tidak dapat pelaksanaannya ditempuh lewat langsung tanpa adanya persetujuan dan penjadwalan yang telah disepakati oleh pihak sekolah, sehingga waktu yang tersedia untuk memperoleh data menjadi terbatas.

3. Saran

Berlandaskan pada pelbagai temuan yang berhasil didapatkan, penulis menyodorkan sejumlah butir rekomendasi sebagaimana dijabarkan di bawah ini:

a. Bagi Sekolah Dasar Xaverius di Kota Palembang

Pihak sekolah disarankan untuk mempertahankan serta memperkuat penerapan nilai-nilai dan kebiasaan kerja yang telah berjalan dengan baik di lingkungan sekolah. Hal tersebut penting untuk menjaga konsistensi internalisasi etos profesionalisme yang telah terbentuk dan mendukung terciptanya pola kerja yang terarah kala menunaikan berbagai amanah serta fungsi operasional guru. Selain itu, sekolah dirasa krusial untuk menempuh evaluasi secara berkala terhadap aspek-aspek paradigma operasional lembaga yang masih belum optimal agar dapat diidentifikasi bagian yang memerlukan perbaikan. Hasil penilaian yang telah dilaksanakan tersebut selanjutnya dapat dimanfaatkan guna bertindak selaku dasar saat mengukuhkan sebuah keputusan langkah perbaikan yang relevan dan berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan budaya kerja di lingkungan sekolah diharapkan dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian berikutnya dapat memperluas pembahasan mengenai Kinerja Guru dengan memasukkan faktor lain yang belum dikaji pada pengerjaan studi ilmiah ini, antara lain unsur pengarahan manajerial beserta dorongan semangat internal, tingkat kenyamanan profesional dalam lingkungan karir, beban kerja, serta aspek organisasional lainnya. Cakupan penelitian juga dapat diperluas pada lokasi dan kuantitas subjek penelitian yang cakupannya kian masiferagam dengan maksud supaya temuan data yang didapat mampu memberikan pemahaman tinjauan yang lebih mendalam terkait beragam variabel yang memiliki korelasi terhadap capaian Kinerja Guru. Dalam proses pengumpulan data, penggunaan kuesioner dapat dilengkapi dengan wawancara dan observasi sehingga

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

informasi yang diperoleh tidak hanya berdasarkan persepsi responden, tetapi juga dapat menggambarkan kondisi yang ditemukan secara langsung di sekolah. Selain itu, penerapan pendekatan penelitian yang berbeda layak diperhitungkan dalam upaya memperoleh sudut pandang yang lebih beragam. Hasil riset ini diproyeksikan mampu dapat menjadi bahan pertimbangan Teruntuk segenap intelektual yang hendak melakukan peninjauan di masa depannya dalam melakukan pendalaman atas telaah teoretis seputar variabel Budaya Kerja, disinergikan dengan Lingkungan Kerja, serta output Kinerja Guru.

DAFTAR PUSTAKA

Aslam, A., Nurdin, D., & Suharto, N. (2023). *Professional Learning Community: Strategi Tingkatkan Kinerja Guru.* Bandung: Indonesia Emas Group.

Baidah, Mislaini, & Hijaya, D. (2025). Faktor yang Mempengaruhi Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia. *ALFIHRIS: Jurnal Inspirasi PendidikanVolume 3, Nomor 1,*, 45-55.

Data, T. P. (2015). *Instrumen Penelitian. Kisi-Kisi Instrumen.* Jakarta: Penerbit. Dauhan, N. S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru. *Social, Humanity and Educational Studies (SHES): Conference Series*, 185-191.

Dwiputrianti, S. (2025). *Strategi Inovatif Menejemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Terapan Untuk Masa Depan.* Bandung: Widina Media Utama.

Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *JURNAL PENDIDIKAN MANAJEMEN PERKANTORAN*, 167-175.

Hartono, J. (2025). *Penulisan Ilmiah: Pedoman Penulisan Skripsi-Tesis-Disertasi dan Artikel.* Jogjakarta: UGM Press.

Isniati. (2019). *Manajemen Strategik, Intisari Konsep Dan Teori.* Indonesi: Andi Offset.

Isro'atul, L. (2025). Strategi Mengembangkan Keterampilan Berbahasa Arab Aktif Produktif dan Reseptif. *Publica Indonesia Utama*, 85-97.

Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Penerbit, B. P. F. E. .

Manik, S., & Nova, S. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH DASAR NEGERI 009 KUALA TERUSAN KECAMATAN PANGKALAN KERINCI. *Riau Ekonomi dan Bisnis*, 159-167.

Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah.* Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber*

P-ISSN 2808-4667
E-ISSN 2986-6626

Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Permendiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.* Jakarta: Depdiknas.

Ringgi, S. B., Roreng, P. P., & Baharuddin, B. (2025). Analisis Pengaruh kepemimpinan dan Budaya Kerja Perempuan Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Merauke. *ECOHOLIC: Jurnal Ekonomi Holistik, 1(2)*, 62-69.

Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.* Jakarta: Jejak Pustaka.

Robbins, Stephen, P., Judge, & Timothy, A. (2017). *Organizational behavior.*
England: Pearson.

Spector, P. E. (2019). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences.* New York: SAGE.

Sutomo, A., & Egar, N. (2025). Sutomo, A., & Egar, N. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran, 5(1),*, 116-129.

Swarjana, K. (2022). *POPULASI-SAMPEL, TEKNIK SAMPLING & BIAS DALAM PENELITIAN.* Jakarta: Penerbit Andi.

Syahrian. (2022). THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND OTHER FACTORS ON THE PERFORMANCE OF PERUM X HEAD OFFICE EMPLOYEES. *international journal of economic business and accounting research*, 155-165.

Tarigan, I. B., & Panggabean, I. R. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU-GURU DI SMK NEGERI 7 MEDAN.
Jurnal Global Menejemen, 115-129.

Tyas, R. D. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50-56.

Widia, R. A. (2026). *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi.* Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.