

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
SDIT IZZUDDIN PALEMBANG**

SKRIPSI



**Nama : Faizi Ahsan Bayadi
NIM : 212021159**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
SDIT IZZUDDIN PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Faizi Ahsan Bayadi

NIM : 212021159

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2025**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda dibawah ini:

Nama : Faizi Ahsan Bayadi
Nim : 212021159
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan SDIT Izzuddin Palembang

Dengan ini saya mengatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan oarang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025



Faizi Ahsan Bayadi

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD IT
Izzuddin Palembang
Nama : Faizi Ahsan Bayadi
NIM : 212021159
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan Pada
Tanggal: September 2025

Pembimbing I,


Fitantina, S.E., M.Si.
NIDN: 0028026301

Pembimbing II,


Sudarta S.E., M.M.
NIDN: 0203026701

Mengetahui,

Dekan


Dr. Zuleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ "Keberhasilan adalah perjalanan panjang dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat." - Winston Churchill
- ❖ Jangan pernah menyerah pada impianmu, meskipun dunia sepertinya tidak berpihak padamu, karena segala sesuatu yang berharga membutuhkan waktu dan usaha.
- ❖ Keberanian bukan berarti tanpa rasa takut, tapi kemampuan untuk menghadapi rasa takut dan melangkah maju meski tidak yakin dengan hasilnya.

Terucap syukur pada MU ya Allah

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Kedua orang tuaku tercinta yang telah mensupport dari awal sampai akhir
- Bapak Alam Sorang dan Ibu Nurhamna
- ❖ Keluarga besarku
 - ❖ Diri sendiri
 - ❖ Sahabat-sahabatku Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah subhanahu wa ta'ala atas berkat Rahmat, Hidayah serta Karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tuntas yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SDIT Izzuddin Palembang”. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada suri tauladan kita Nabi Muhammad shallallahu 'alaihi wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, laporan skripsi saya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orangtua, sahabat, serta teman teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini. Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik itu semua, dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr.Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd. M.Si. selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Amidi S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Fitantina, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Sudarta S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhamadiyah Palembang beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi
7. Terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh Guru SDIT Izzuddin Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian dari awal sampai dengan selesai.
8. Untuk Kedua orang tuaku tersayang, support system terbaik, panutanku Ayahanda Alam Sorang dan belahan jiwaku, Ibunda Nurhamna sebagai tanda bakti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada terhingga ku persembahkan karya kecil ini kepada Papa dan Bunda yang telah memberikan kasih sayang dan segala dukungan dan cinta kasih sayang yang tiada terhingga yang hanya dapat ku balas dengan selembat kertas ini yang

bertuliskan kata cinta persembahkan. Untuk kedua orang tua ku yang tersayang terimakasih banyak selama ini banyak memberikan banyak motivasi, selalu mendoakanku, selalu memberikan kasih sayang dan menasehatiku untuk menjadi yang lebih baik lagi.

9. Kepada Adikku tercinta Fakhra Maisyah dan Fathi Raudhan Syakir terimakasih atas do'a dan dukungan yang selalu diberikan kepada penulis.
10. Teruntuk sahabat baikku, Alep, Akhdan, Naufal, Zakir, Opang, Rafli, Aldo, Putra, Abi dan Dika terimakasih atas kebersamaan yang kurang lebih berlangsung 10 tahun ini. Semoga persahabatan ini senantiasa semakin membaik dan mendatangkan hal-hal baik.
11. Kepada teman seperjuangan yang tak kalah penting juga kehadirannya Farhan, Syauki, Vander, Siddiq dan Daffa yang terus ada di masa perkuliahan sampai proses penyusunan skripsi ini dan juga rekan-rekan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terimakasih atas suka dan duka yang telah kita lalui, semoga kita semua menjadi bagian orang yang sukses dunia akhirat.
12. Teristimewa untuk jodoh penulis kelak, kamu adalah salah satu alasan penulis menyelesaikan skripsi ini, meskipun saat pembuatan skripsi ini penulis tidak mengetahui keberadaanmu dimana dan sedang menjaga perasaan siapa. Seperti kata Bapak Bj Habibie" kalau memang kamu dilahirkan untuk saya, dia jungkir balik pun tetap saya yang dapat"
13. Kepada diri saya sendiri Faizi Ahsan Bayadi. Terimakasih sudah bertahan sejauh ini. Terimakasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu

sendiri di titik ini, walaupun sering kali merasakan putus asa dan menyalahkan diri sendiri, namun terimakasih tetap menjadi manusia yang selalu mencoba dan berusaha sebaik baiknya, mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan keadaan. Terimakasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi, merupakan pencapaian yang patut diapresiasi untuk diri kita sendiri . Berbahagia selalu atas pencapaian ini dan pencapaian selanjutnya. Besar harapan penulis untuk terus mempelajari dan memperbaiki kekurangan-kekurangan karena Skripsi ini masih jauh dari harapan kita semua. Semoga ini dapat bermanfaat bagi penulis Khusus nya khalayak ramai pada umumnya. Akhir kata penulis mengucapkan terimah kasih yang sebesar-besarnya semoga Allah subahana wa ta'ala membalas kebaikan selama penulisan skripsi ini. Semoga skripsi bermanfaat Aamiin ya rabbal 'alamin

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakataatuh.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	x
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja Guru.....	9
2. Motivasi Kerja.....	13
3. Lingkungan Kerja.....	16
4. Budaya Organisasi.....	18
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka Pemikiran	23
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27

B. Lokasi Penelitian	27
C. Operasional Variabel	28
D. Populasi dan Sampel.....	28
E. Data yang Diperlukan.....	31
F. Metode Pengumpulan Data	32
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian.....	41
B. Pembahasan Hasil penelitian	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Simpulan.....	72
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil prariset Indikator Kinerja Guru pada SDIT Izzuddin.....	3
Tabel I.2 Hasil Prariset Indikator Motivasi Kerja pada SDIT Izzuddin Palembang.....	4
Tabel I.3 Hasil prariset Indikator Lingkungan Kerja pada SDIT Izzuddin Palembang.....	5
Tabel I.4 Hasil prariset Indikator Budaya Organisasi pada SD IT Izzuddin Palembang.....	6
Tabel III.1 Variabel, defenisi variabel, dan indikator	28
Tabel III.2 Jumlah Guru SDIT Izzuddin Palembang	29
Tabel III.3 Jumlah Guru SDIT Izzuddin Palembang berdasarkan bagian	31
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	44
Tabel IV.2 Uji Reabilitas.....	45
Tabel IV.3 Variabel Kinerja Guru	50
Tabel IV.4 Variabel Motivasi kerja	53
Tabel IV.5 Variabel Lingkungan Kerja	56
Tabel IV.6 Variabel Budaya Organisasi	59
Tabel IV.7 Analisis Regresi Linear Berganda	62
Tabel IV.8 Hasil Uji F (simultan).....	63
Tabel IV.9 Hasil Uji t (parsial)	64
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar IV.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Gambar IV.2 Responden Tingkat Pendidikan.....	47
Gambar IV.3 Responden Masa Kerja	48
Gambar IV.4 Responden Divisi Pekerjaan	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian

Lampiran 2 : Prasiet

Lampiran 3 : Kuesioener

Lampiran 4 : Tabulasi

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 6 : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi

Lampiran 7 : Tabel R

Lampiran 8 : Tabel F

Lampiran 9 : Tabel t

Lampiran 10 : Surat keterangan telah melakukan riset

Lampiran 11 : Bukti pelunasan BPP

Lampiran 12 : Kartu Aktivitas Bimbingan

Lampiran 13 : Sertifikat Komputer

Lampiran 14 : Turnitin

Lampiran 15 : Sertifikat SPSS

Lampiran 16 : Sertifikat AIK

Lampiran 17 : Sertifikat SKPI

Lampiran 18 : Biodata Penulis

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SDIT Izzuddin Palembang

Bayadi F.A¹, Fitantina², Sudarta³

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SDIT Izzuddin Palembang . Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan mendistribusikan kuesioner. Populasi penelitian di SDIT Izzuddin adalah 69 Guru. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 59 Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif.. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil regresi linier berganda $Y = 1,337 + 0,209 X_1 + 0,223 X_2 + 0,103 X_3$, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru SDIT Izzuddin Palembang. Hasil uji hipotesis secara simultan Ada Pengaruh signifikan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SDIT Izzuddin. Hal ini dibuktikan bahwa nilai $F_{hitung} 41,766 > F_{tabel} 2,773$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SDIT Izzuddin Palembang dibuktikan dengan $t_{hitung} 5,528 > t_{tabel} 2,004$, dengan signifikansi $t 0,000 < 0,5$. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SDIT Izzuddin Palembang dibuktikan dengan $t_{hitung} 5,346 > t_{tabel} 2,004$, dengan signifikansi $t 0,000 < 0,5$. Ada pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SDIT Izzuddin Palembang dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,244 > t_{tabel} 2,004$, dengan signifikansi $t 0,002 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Guru sebesar 67,8%.

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

ABSTRACT

The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Organizational Culture on Employee Performance at SDIT Izzuddin Palembang

Bayadi F.A¹, Fitantina², Sudarta³

This study aims to determine the influence of Work Motivation, Work Environment, and Organizational Culture on Teacher Performance at SDIT Izzuddin Palembang. This research is associative in nature. The data collection technique used in this study was the distribution of questionnaires. The research population at SDIT Izzuddin consisted of 69 teachers, with a sample size of 59 respondents. The data analysis used in this study includes both qualitative and quantitative approaches. The analytical technique employed was multiple linear regression, along with F and t hypothesis tests, and the coefficient of determination. The result of the multiple linear regression equation is $Y = 1.337 + 0.209 X_1 + 0.223 X_2 + 0.103 X_3$, indicating that Work Motivation, Work Environment, and Organizational Culture have a positive influence on the Performance of Teachers at SDIT Izzuddin Palembang. The simultaneous hypothesis test results show a significant influence of Work Motivation, Work Environment, and Organizational Culture on Teacher Performance at SDIT Izzuddin. This is evidenced by the F-test value of $41.766 > F\text{-table value of } 2.773$, with a significance level of $0.000 < 0.05$. Partial hypothesis test results show a significant influence of Work Motivation on Teacher Performance, evidenced by a t-test value of $5.528 > t\text{-table value of } 2.004$, with a significance level of $0.000 < 0.05$. There is also a significant influence of Work Environment on Teacher Performance, indicated by a t-test value of $5.346 > t\text{-table value of } 2.004$, with a significance level of $0.000 < 0.05$. A significant influence of Organizational Culture on Teacher Performance is also found, with a t-test value of $2.244 > t\text{-table value of } 2.004$, and a significance level of $0.002 < 0.05$. The results of the coefficient of determination show that the variables of Work Motivation, Work Environment, and Organizational Culture contribute to the rise and fall of Teacher Performance by 67.8%.

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

BAB I

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan organisasi yang berperan strategis dalam mencapai tujuan. Dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, atau strategi pemasaran, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam suatu organisasi karena terdiri atas individu-individu yang berperan sebagai penggerak, perencana, dan pengambil keputusan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kualitas dan efektivitas kontribusi SDM sangat menentukan tingkat kinerja serta kemajuan organisasi secara keseluruhan. (Kasmir, 2019:6) menjelaskan bahwa pengelolaan SDM mencakup serangkaian proses, mulai dari perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengelolaan jenjang karier, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, hingga pengaturan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018:182).

Menjadi sebuah kewajiban dan keharusan oleh setiap pekerja, bukan berarti atasan atau pimpinan sebuah instansi tidak memikirkan solusi dan permasalahan ini. Sebuah perusahaan harus mempertahankan sumber daya

manusia terbaik mereka untuk menjalankan roda kegiatan di perusahaan tersebut. Permasalahan yang timbul akibat keputusan perusahaan akan berdampak terhadap kinerja Guru di perusahaan tersebut.

Pendidikan dasar merupakan fondasi penting dalam membentuk karakter dan kualitas generasi penerus bangsa. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi saat ini, dibutuhkan lembaga pendidikan yang tidak hanya unggul dalam aspek akademik, tetapi juga mampu menanamkan nilai-nilai keislaman dan akhlak mulia sejak usia dini. Berdasarkan kebutuhan tersebut, Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Izzuddin Palembang hadir sebagai salah satu solusi pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan berpadu dengan kurikulum nasional yang berkualitas.

Didirikan di bawah naungan Yayasan Izzuddin Palembang, SD IT Izzuddin bertujuan untuk mencetak generasi Muslim yang cerdas, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan zaman. Sekolah ini mengintegrasikan pendidikan umum dan agama secara seimbang melalui konsep *integrated curriculum* yang menggabungkan Kurikulum Merdeka dengan kurikulum khas Islam Terpadu (JSIT – Jaringan Sekolah Islam Terpadu).

Pra-riset yang dilakukan peneliti pada Guru SD IT Izzuddin Palembang menunjukkan kemungkinan adanya hubungan antara kinerja Guru dan guru dengan faktor Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berikut adalah hasil dari pra-riset tersebut.

Indikator berikut digunakan untuk mengukur kinerja Guru, menurut Kasmir (2018:208) Kualitas, Kuantitas, Waktu, Kerja sama antar Guru, Penekanan biaya, Pengawasan.

Tabel I.1
Hasil prariset Indikator Kinerja Guru pada SDIT Izzuddin
Palembang

No	Penyataan	Ya	Tidak
1	Guru mampu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan tenggat yang ditentukan.	13	17
2	Atasan mampu memberikan arahan yang jelas kepada Guru sehingga Guru dapat mencapai hasil kerja dengan kuantitas yang baik	20	10
3	Guru mampu menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang telah ditetapkan oleh sekolah	16	14
4	Guru mampu beradaptasi dan bekerja sama dengan berbagai tipe rekan kerja, termasuk yang memiliki gaya kerja berbeda dari Guru.	13	17
5	Guru mampu melakukan pekerjaan dengan biaya yang telah ditetapkan	18	12
6	Guru merasa atasan terbuka terhadap masukan dari Guru dalam proses pengawasan dan evaluasi.	13	17

Sumber : Hasil prariset SDIT Izzuddin Palembang

Berdasarkan Tabel I.1 bahwa indikator kualitas belum sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Pada indikator kerja sama antar Guru bahwa belum memenuhi standar kualitas yang baik, seterusnya pada indikator pengawasan bahwasanya Guru yang belum mampu bekerja setiap saat diawasi oleh atasan sehingga dalam pekerjaan bisa menumbuhkan rasa tanggung jawab mereka.

Menindak lanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan prariset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai motivasi kerja.

Indikator motivasi menurut Sunyoto dalam Sembiring (2020) adalah Promosi, Prestasi Kerja, Pekerjaan itu sendiri, Penghargaan, Pengakuan dan Keberhasilan dalam bekerja. yang mempengaruhi kinerja Guru dan guru pada SDIT Izzuddin Palembang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Prariset Indikator Motivasi Kerja pada SDIT Izzuddin
Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Guru merasa mendapatkan promosi jabatan merupakan salah satu tujuan utama Guru dalam membangun karier di lingkungan kerja saat ini.	10	20
2	Guru merasa tertantang untuk bersaing secara sehat dengan rekan kerja dalam hal pencapaian kerja.	14	16
3	Guru memanfaatkan berbagai kesempatan untuk mengembangkan diri	20	10
4	Guru mendapatkan penghargaan atas pencapaian prestasi kerja	16	14
5	Guru merasa lebih loyal terhadap Sekolah jika usaha dan kinerja Guru dihargai dengan baik.	11	19
6	Guru mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan	21	9

Sumber : Hasil prariset SDIT Izzuddin Palembang

Berdasarkan Tabel I.2 hasil prariset SDIT Izzuddin Palembang menunjukkan bahwa indikator 1, 2, 5 belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh sekolah. Menindak lanjuti informasi yang diperoleh peneliti berdasarkan

observasi wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra riset dengan memberikan kuesioner tertutup kepada 30 orang responden untuk memperoleh informasi mengenai lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja Guru SDIT Izzuddin Palembang dengan hasil sebagai berikut:

Indikator Lingkungan kerja : Lingkungan kerja fisik dan non fisik , dengan indikator Sedarmayanti (2019):

Tabel I.3
Hasil prariset Indikator Lingkungan Kerja pada SDIT Izzuddin Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Guru merasa bahwa kualitas penerangan di ruang kerja berkontribusi langsung terhadap kenyamanan kerja Guru.	13	17
2.	Guru memiliki tempat kerja dengan sirkulasi udara yang baik	17	13
3	Guru memiliki tempat kerja yang jauh dari kebisingan sehingga dapat membuat pekerjaan menjadi efisien	12	18
4	Guru merasa puas dengan adanya fasilitas ditempat kerja	17	13
5	Pemilihan warna dalam ruangan kantor membantu meningkatkan fokus dan semangat kerja Guru	14	16
6	Setiap Guru bersemangat dalam mengerjakan tugasnya	16	14
7	Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan	16	14
8	Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman	20	10
9	Adanya saling menghargai dan percaya antar Guru	20	10

Sumber : Hasil prariset SDIT Izzuddin Palembang

Berdasarkan Tabel I.3 menunjukkan bahwa pada poin 1, 3, 5 sudah memadai di SD IT sedangkan indikator tentang lingkungan kerja yang lainnya

belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh Perusahaan. Guna melihat Budaya Organisasi SD IT Izzuddin Palembang, peneliti melakukan prariset kepada 30 Guru SD IT Izzuddin Palembang dengan hasil sebagai berikut:

Beberapa indikator budaya organisasi menurut Khun Chin Sophonpanich dalam Busro (2018:22) : Ketekunan, Ketulusan, Kesabaran dan Kewirausahaan

Tabel I.4
Hasil prariset Indikator Budaya Organisasi pada SD IT Izzuddin
Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Guru sudah terbiasa menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas meskipun menghadapi kesulitan.	13	17
2	Guru menyelesaikan tugas dengan tulus sesuai ketentuan perusahaan	17	13
3	Guru di tempat saya bekerja terbiasa bersikap sabar dalam menyelesaikan tugas yang membutuhkan waktu dan ketelitian.	13	17
4	Guru memiliki jiwa yang kreatif atau inovatif untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	12	18

Sumber:Hasil prariset SDIT Izzuddin Palembang

Berdasarkan Tabel I.4 mengenai variabel budaya organisasi, yaitu ditemukan permasalahan terhadap budaya organisasi di perusahaan, sebagian besar Guru tidak dapat memenuhi harapan perusahaan dalam menyelesaikan tugas dengan penuh kesabaran dan tingkat ketekunan yang sesuai dengan standar yang berlaku di perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara sikap yang diterapkan Guru dalam keseharian mereka. Budaya organisasi yang sehat dan kuat akan mempengaruhi cara Guru bekerja, berinteraksi dengan rekan kerja. Dalam lingkungan kerja yang ideal, Guru diharapkan untuk menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SDIT Izzuddin Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Guru SDIT Izzuddin Palembang?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SDIT Izzuddin Palembang?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru SDIT Izzuddin Palembang?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SDIT Izzuddin Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD IT Izzuddin Palembang
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SDIT Izzuddin Palembang
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SDIT Izzuddin Palembang
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SDIT Izzuddin Palembang

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulis dapat mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia

2. Bagi SDIT

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi SDIT dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Guru.

3. Bagi Akademisi

Menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki topik yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., & Bahri, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Yogyakarta: Deepublish.
- Al-Farisi, M. F. & Romi, M. V. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS di SD Negeri Desa Cijagang. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*. 7(5).
- Arianto, B., & Kurniawan, D. (2020). *Perilaku organisasi: Teori dan implementasi dalam dunia kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Asiati, D. I. (2019). Metodologi Penelitian Bisnis. *Palembang: NoerFikri Offset*.
- Bintoro, D., & Daryanto. (2017). *Manajemen tenaga kerja*. Gava Media
- Busro, M. (2018). *Manajemen organisasi: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Djamil, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fitrianis, Sudarno, Agus Joko Purwanto, A. J. (2023) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. *COSTING : Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. 9 (3)
- Hasan, M. I. 2017. *Pokok-Pokok Materi Statistik 1* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah Sari, I. S., Fajar Rezeki Ananda Lubis, F. R. & Nasib. (2023) pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. *COSTING : Journal of Management and Bussines (JOMB)*. 5 (2)
- Isabela Elrica, I. E. & Ati Cahayani, A. C. (2023). Analisis Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Untuk Peningkatan *Wokk Behaviour* Tim *HR & Learning Development* industri media harian Kompas. *COSTING : Jurnal Transaksi*. 15 (2).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (5th ed.). Jakarta. Rajawali Pers.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Guru PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 319-325.

- Muhamad Apep Mustofa, M. A. , Nur Hapsa Rasyid, N. H. & Ridwan Farozi, R. F. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SD Integral Hidayatullah Depok. *COSTING : Jurnal Pajak dan Bisnis*. 5 (1)
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, A. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Bank Sinarmas Medan*. Skripsi, Universitas Bina Sarana Informatika.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siti Salbiyah, S. S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru SD di Kecamatan Ketahun. *COSTING : Jurnal Manajer Pendidikan*. 14(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, R. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan teoritis dan praktis*. Jakarta: Prenadamedia Group.