

Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim

Nopita Linda Defi¹, Hardiyansyah², Harun³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Unsela

Email. ¹nopitalindradefi@gmail.com, ²dempo66@gmail.com, ³hariseno65@gmail.com

Abstrak

Penelitian yang dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara sendiri-sendiri maupun secara bersama – sama terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil penelitian didapat budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim. Budaya Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim.

Kata Kunci : *Budaya Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Prestasi Kerja*

Abstract

The research was conducted by the author with the aim of finding out the influence of work culture, training, work environment and work abilities individually and collectively on the work performance of Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim teachers. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests, normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial tests, simultaneous tests and coefficient of determination. The research results showed that work culture had a significant effect on the work performance of Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim teachers. Training has a significant effect on the work performance of Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim teachers. The work environment has a significant effect on the work performance of Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim teachers. Work Ability has a significant effect on the work performance of Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim teachers. Work Culture, Training, Work

Environment and Work Ability together have a significant effect on the work performance of Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim teachers.

Keywords: *Work Culture, Training, Work Environment, Work Ability And Work Performance*

Pendahuluan

Budaya kerja merupakan gagasan yang didasarkan pada pandangan hidup yang berkaitan dengan nilai dan sifat dan juga berkaitan dengan kebiasaan serta pendorong yang menjadi budaya suatu kelompok yang tercermin dari sikap yang akan menjadi perilaku, cita – cita dan serta pandangan dalam bekerja. Budaya kerja akan memberikan pandangan bagi setiap tenaga kerja yang ada didalam organisasi, dengan adanya budaya kerja akan menjadi nilai bagi tenaga kerja dalam menjalankan aktivitasnya.

Budaya kerja adalah pandangan hidup sebagai nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, yang tercermin didalam suatu kelompok sehingga hal ini berkaitan dengan sikap, perilaku, cita – cita dan serta pandangan yang akan membentuk suatu perwujudan dalam sebuah organisasi. Budaya kerja yang ada disebuah organisasi akan menjadi ukuran terhadap organisasi tersebut. Baik atau buruknya budaya kerja yang ada didalam organisasi akan bergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam organisasi. Menerapkan budaya kerja dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja seseorang dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Dengan melihat lahirnya 5 budaya kerja Kementerian Agama RI, untuk menjawab keinginan yang ingin mengembalikan citra dan kepercayaan di mata publik dengan dibuktikan dengan kinerja yang baik. Maka upaya pelayanan kepada publik berbasis akuntabilitas dan transparansi harus didukung oleh pelayanan yang ikhlas. Akan tetapi budaya kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim belum mewujudkan 5 budaya kerja dari Kementerian Agama RI tersebut, diantaranya masih kurangnya penyempurnaan yang sudah ada dan belum terlihatnya kreasi baru dari para guru dalam bekerja dan masih seringnya terjadi guru bekerja tidak dengan tuntas dan konsekuen.

Pelatihan adalah proses belajar dengan menggunakan metode dan serta Teknik tertentu dalam upaya meningkatkan kecakapan dan keterampilan seseorang atau beberapa orang. Setiap organisasi dengan memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia yang dimilikinya tentunya berharap dengan pelatihan tersebut akan

memaksimalkan pencapaian hasil kerja pegawai. Pelatihan merupakan proses belajar atau pembelajaran seseorang pegawai dengan tujuan untuk mendapatkan pengetahuan mengenai kemampuan dalam melaksanakan tugas – tugas dalam bekerja.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kualitas pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjaditanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan yang dimaksudkan disini adalah pelatihan formal yang direncanakan secara matang dan mempunyai suatu format pelatihan yang terstruktur.

Pelatihan adalah suatu pengalaman pembelajaran di dalam mencari perubahan permanen secara relatif pada suatu individu yang akan memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya itu. Dengan adanya pelatihan maka akan menambah

pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan prestasi kerja seseorang tersebut dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan.

Pelatihan Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, menunjukan guru yang sudah mengikuti pelatihan pada tahun 2022 sudah terbilang banyak sementara pada tahun 2023 guru yang mengikuti pelatihan baru 1 orang.

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi dimana pegawai bekerja atau kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja didalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi bukan hanya terdiri dari keadaan dalam bekerja ditambah dengan beberapa keadaan lain yang membentuk lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana para pekerja bekerja atau kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja didalam suatu organisasi bukan hanya terdiri dari keadaan dalam bekerja ditambah dengan beberapa keadaan lain yang membentuk lingkungan kerja. Oleh

sebab itu, setiap organisasi harus menyediakan lingkungan kerja atau keadaan kerja yang baik seperti susunan tata ruang untuk bekerja yang nyaman, bersih, ventilasi udara yang cukup, serta pemberian warna dan penerangan yang cukup sesuai dengan keadaan gedung, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung para pekerja dalam bekerja dengan maksimal sehingga seseorang memiliki gairah dalam bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerja dengan maksimal. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar pegawai serta dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya.

Masih banyaknya fasilitas kerja yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim yang belum terpenuhi sementara fasilitas yang ada tidak terawat dengan baik, sehingga dalam hal ini menyebabkan aktivitas guru dalam menjalankan tugas – tugasnya tidak maksimal.

Kemampuan adalah salah satu unsur kematangan seseorang pegawai berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dalam pengalaman kerja seseorang tersebut. Kemampuan merupakan potensi seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan.

Kemampuan adalah salah satu unsur kematangan seseorang berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dalam pengalaman kerja seseorang tersebut. Kemampuan merupakan potensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang

dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan.

Kemampuan adalah kesanggupan dan kemampuan seseorang yang memiliki kecakapan dan kesanggupan dalam menjalankan tugas melalui pelaksanaan dan tindakan yang dilakukan dalam upaya meningkatkan pencapaian hasil kerjanya. Kemampuan adalah kapasitas individu dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan.

Dengan demikian kemampuan seseorang bisa diukur dari tingkat keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Prestasi kerja adalah sebagai pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam menjalankan fungsi dan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan. Prestasi kerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan aktivitasnya yang diberikan oleh pimpinan.

Prestasi kerja adalah prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab penuh yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja berkaitan dengan dua hal, yaitu kuantitas yang mengacu pada hasil suatu pekerjaan yang dilakukan dan kualitas yang mengacu pada kesempurnaan seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Prestasi diartikan sebagai hasil akhir yang dilakukan oleh seseorang dengan hasil yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan. Prestasi kerja adalah pencapaian hasil setiap orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Hasil pengamatan penulis yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, ditemui beberapa permasalahan yaitu diantaranya, budaya kerja yang belum baik hal ini masih terlihatnya dari adanya guru yang bermalas-malasan dalam bekerja serta keluar masuk kantor saat jam kerja. Masih sedikitnya guru yang mengikuti program pelatihan, dan guru yang sudah mengikuti program pelatihan tidak dijalankan dengan sungguh – sungguh sehingga dengan demikian keterampilan kerja guru belum terlihat. Lingkungan kerja yang ada belum menunjukkan lingkungan yang baik hal ini ditandai dengan masih belum lengkapnya ketersediaan prasarana dan peralatan yang ada, peralatan sekolah yang ada senantiasa tidak terawat dengan baik dan hubungan antar sesama guru belum harmonis, selain itu, kemampuan kerja guru dalam mengajar belum maksimal.

Dengan melihat latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim”

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
2. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
4. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
5. Apakah ada pengaruh budaya kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara bersama – samaterhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara bersama – samaterhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim

Kajian Pustaka

Pengertian Budaya Kerja

Menurut Supriyadi (2020:147), pengertian budaya kerja adalah gagasan yang didasarkan pada pandangan hidup yang berkaitan dengan nilai dan sifat dan juga berkaitan dengan kebiasaan serta pendorong yang menjadi budaya suatu kelompok yang tercermin dari sikap yang akan menjadi perilaku, cita – cita dan serta pandangan dalam bekerja.

Pengertian Pelatihan

Menurut Hasibuan (2020:102). Pelatihan adalah proses belajar dengan menggunakan metode dan serta Teknik tertentu dalam upaya meningkatkan kecakapan dan keterampilan seseorang atau beberapa orang. Setiap organisasi dengan memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia yang dimilikinya tentunya berharap dengan pelatihan tersebut akan memaksimalkan pencapaian hasil kerja pegawai. Menurut Siagian (2020:144), pelatihan adalah proses belajar atau pembelajaran seseorang pegawai dengan tujuan untuk mendapatkan pengetahuan mengenai kemampuan dalam melaksanakan tugas – tugas dalam bekerja.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Wexley (2021 :110), lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi dimana pegawai bekerja atau kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja, dengan kata lain lingkungan kerja didalam suatu instansi pemerintahan atau organisasi bukan hanya terdiri dari keadaan dalam bekerja ditambah dengan beberapa keadaan lain yang membentuk lingkungan kerja.

Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Thoha (2022:93), kemampuan adalah salah satu unsur kematangan

seseorang pegawai berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dalam pengalaman kerja seseorang tersebut. Menurut Gibson, (2022:104) kemampuan merupakan potensi seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, kemampuan ini berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan.

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Guion (2019 :194) menjelaskan prestasi berkaitan dengan dua hal yaitu kuantitas mengacu pada jumlah atau hasil dari suatu pekerjaan dan kualitas mengacu pada kesempurnaan terhadap jumlah hasil yang diselesaikan. Seseorang dalam melakukan pekerjaan dimisalkan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil berkualitas. (Wijono,2019: 78).

Hipotesis

Menurut Dantes (2019), hipotesis merupakan praduga yang harus diuji kebenarannya lewat data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
2. Diduga ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
3. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
4. Diduga ada pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
Diduga ada pengaruh budaya kerja, pelatihan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara bersama – sama terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim

Metodologi Penelitian

Desain Penelitian

Menurut Sukardi (2019:183), desain penelitian adalah penggambaran secara jelas

tentang hubungan antara variabel antara, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik, peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya. Menurut Sekaran (2021:122), rancangan penelitian adalah proses untuk memutuskan, di antara isu-isu yang ada terkait dengan bagaimana mengumpulkan data lebih lanjut, menganalisis dan menafsirkannya, dan akhirnya untuk memberikan jawaban atas masalah tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (*Library Reseach*)

Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Studi Lapangan (*Field Reseach*)

Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :

- a) Pengamatan (*Observasi*). Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.
- b) Wawancara (*Interview*). Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.
- c) Metode Kuisisioner. Kuisisioner adalah daftar pertanyaan terhadap variabel –

Definisi Operasional Variabel variabel penelitian. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor

nilai 5, Setuju (S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1

Definisi operasional yaitu gambaran dan uraian mengenai variabel – variabel penelitian yang dapat di amati oleh penulis. Variabel bebas ialah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, sedangkan variabel terikat ialah variabel yang bergantung terhadap variabel bebas

Tabel 3.2
Operasional Variabel Budaya Kerja (X₁)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Kerja (X ₁) Sumber : Paramita (2019:208)	Mau menerima arahan pimpinan	1. Pegawai menerima arahan	Ordinal
	Kerjasama Tim	2. Adanya kelompok kerja	
	Tanggung jawab	3. Pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu;	
	Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas	4. Pegawai menjalankan tugas dengan baik	
	Inovasi	5. Adanya terobosan dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Dapat mengatasi kendala kerja	6. Pegawai mengatasi kendala kerja	
	Dapat menyusun laporan kerja	7. Pegawai menyelesaikan laporan kerja	

Tabel 3.3
Operasional Variabel Pelatihan (X₂)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan (X ₂) Sumber : Mangkunegara (2019:155)	Instruktur	1. Memiliki skill dalam bidangnya	Ordinal
	Peserta	2. Peserta memiliki kualifikasi yang sesuai dan semangat yang tinggi	
	Materi	3. Kesesuaian kebutuhan kerja dan pemahaman materi	
	Metode	4. Keterampilan menggunakan metode 5. Kesesuaian menggunakan materi	

	Tujuan	6. Meningkatkan kemampuan pegawai
	Sasaran	7. Tercapainya sasaran sesuai dengan rencana

Tabel 3.4
Operasional Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X ₃) Sumber : Sedarmayanti (2019)	Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai	1. Penysusunan meja kerja 2. Penyediaan kursi 3. Penyediaan tempat dokumen kerja	Ordinal
	Lingkungan prantara atau lingkungan umum	1. Pemberian penerangan yang cukup 2. Pengaturan suhu udara yang teratur 3. Penggunaan pemilihan warna gedung 4. Pemberian ventilasi udara	

Tabel 3.5
Operasional Variabel Kemampuan Kerja (X₄)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kemampuan Kerja (X ₄) Sumber : Gibson (2022:45)	Kemampuan berinteraksi	1 Pegawai dengan rekan kerja memiliki hubungan kerja yang baik 2 Pegawai melakukan komunikasi yang baik 3 Kemampuan pegawai memecahkan masalah 4 Kemampuan dalam meningkatkan rasa keadilan	Ordinal
	Kemampuan konseptual	1. Kemampuan pegawai dalam mengola informasi 2. Kemampuan mengikuti perubahan 3. Kemampuan dalam mengambil keputusan	

Tabel 3.6
Operasional Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Prestasi Kerja (Y) Sumber :	Kualitas kerja	1. Pegawai teliti dalam bekerja	Ordinal
	Kuantitas kerja	2. Target dalam menyelesaikan pekerjaan	
	Hubungan kerja	3. Sikap terhadap sesama pegawai	

Heidjrachman dan Husnan (2021: 124)	Kepemimpinan	4. Gaya dalam kepemimpinan
	Kehati – hatian	5. Perhatian dalam keselamatan kerja
	Pengetahuan	6. Kemampuan dalam menjalankan prosedur kerja
	Kerajinan	7. Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas

Teknik Analisis Data Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai $r > 0,300$ dan jika data yang diolah memiliki nilai $r < 0,300$ maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) $> 0,600$, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$ maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan kriteria data mengenai tanggapan responden terhadap variabel – variabel penelitian.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis berikut

:Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

X = Variabel – variabel bebas b = Koefesien Regresi

e = error term (kesalahan)

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

Koefisien Diterminasi

Analisis koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama - sama. Analisis koefisien diterminasi dalam penelitian ini dengan rumus dan ketentuan berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

$$KD = \text{Koefisien Diterminasi} = r^2 = \text{Koefisien Korelasi}$$

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Pengaruh variabel – variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05. Uji simultan dalam penelitian ini dengan ketentuan :

- Ho ditolak jika nilai signifikan $F < 0,05$, Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
- Ho diterima jika nilai signifikan $F > 0,05$, Hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

Pembahasan

Analisis Regresi Berganda

Peneliti dalam melakukan analisis regresi berganda dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, analisis regresi berganda dengan rumus berikut :

Tabel 4.11

**Uji Regresi Berganda Variabel Budaya Kerja (X_1), Pelatihan (X_2),
Lingkungan Kerja (X_3), Kemampuan Kerja (X_4) Dan Prestasi Kerja (Y)**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.250	4.473
	Budaya Kerja	.228	.126
	Pelatihan	.482	.101
	Lingkungan Kerja	.661	.146
	Kemampuan Kerja	.180	.101

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.250 + 0.228 (X_1) + 0.482 (X_2) + 0.661 (X_3) + 0.180 (X_4) + e$$

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 0.250, hal ini memiliki arti jika variabel budaya kerja (X_1), pelatihan (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kemampuan kerja (X_4) diabaikan atau dianggap tidak ada maka nilai variabel prestasi kerja (Y) sebesar 0.250.

Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X_1) diperoleh nilai sebesar 0.228, hal ini memiliki arti jika variabel Budaya Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.228 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Budaya Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.228 atau 22.8 % dan sisanya 77.2 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pembinaan, pengawasan, motivasi kerja dan semangat kerja.

Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan (X_2) diperoleh nilai sebesar 0.482, hal ini memiliki arti jika variabel Pelatihan ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.482 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Pelatihan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.482 atau 48.2 % dan sisanya

51.8 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pembinaan, pengawasan, motivasi kerja dan semangat kerja.

Nilai koefesien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_3) diperoleh nilai sebesar 0.661, hal ini memiliki arti jika variabel Lingkungan Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.661 satu – satuan. Nilai koefesien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.661 atau 66.1 % dan sisanya 33.9 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pembinaan, pengawasan, motivasi kerja dan semangat kerja.

Nilai koefesien regresi variabel Kemampuan Kerja (X_4) diperoleh nilai sebesar 0.180, hal ini memiliki arti jika variabel Kemampuan Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.180 satu – satuan. Nilai koefesien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kemampuan Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.180 atau 18 % dan sisanya 82 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pembinaan, pengawasan, motivasi kerja dan semangat kerja.

Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan pengaruh parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri. Untuk lebih jelas mengetahui nilai dalam pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12 Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
Budaya Kerja	3.816	.007
Pelatihan	4.792	.000
Lingkungan Kerja	4.512	.000
Kemampuan Kerja	3.797	.031

Penjelasan:

1. Pengujian pengaruh Budaya Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai

signifikan sebesar $0.007 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Budaya Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Pengujian pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Pengujian pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Pengujian pengaruh Kemampuan Kerja (X_4) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar $0.031 < 0,05$, maka menerima H_a dan menolak H_o , hal ini berarti Kemampuan Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh – variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square
1	.813 ^a	.660

Hasil perhitungan tabel 4.13 di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil Adjusted R Square sebesar 0,660. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kemampuan Kerja (X_4) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 66 % dan sisanya 34 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pembinaan, pengawasan, motivasi kerja dan semangat kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	F	Sig.
1 Regression	17.004	.000 ^a
Residual		
Total		

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan, $0.000 < 0.05$, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Budaya Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Kemampuan Kerja (X_4) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

Simpulan

1. Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
4. Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim
5. Budaya Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim

Saran

1. Dengan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, maka hendaknya budaya kerja yang ada di MAN 1 Muara Enim harus ditingkatkan agar prestasi kerja guru senantiasa meningkat.
2. Pelatihan harus ditingkatkan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim dalam menjalankan tugas-tugas selaku tenaga pendidik.
3. Lingkungan Kerja yang ada Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim harus ditingkatkan agar prestasi kerja guru senantiasa meningkat
4. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja guru, kemampuan kerja guru hendaknya ditingkatkan
5. Dengan Budaya Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim, maka hendaknya Kepala Sekolah Madrasah Aliyah Negeri 1 Muara Enim harus meningkatkan Budaya Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja guru dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Abdi, (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru di SMA Negeri 2 Yogyakarta (Jurnal) Andriani et al., (2019). Menjelaskan bahwa menerapkan budaya kerja dalam sebuah instansi maupun organisasi memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan suatu organisasi.
- Aprini, (2023). Pengaruh keterampilan kerja, komitmen kerja dan budaya kerja terhadap penilaian prestasi kerja serta implikasinya pada efektivitas kerja pegawai dinas pertanian kota pagar alam. *Enviagro Jurnal Pertanian dan Lingkungan*. Fakultas Pertanian Universitas Bangka Belitung
- Emzir, (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, (2019). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Gibson, (2022). Organisasi dan Manajemen, Edisi 4, Jakarta : Erlangga.
- Loyanda, (2018). Pengaruh Supervisi, Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sungai Penuh (Tesis)
- Mangkunegara, (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Meta Agustina, (2019). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran Lampung (Tesis)
- Moekijat, (2019). Sistem Informasi Manajemen & Definisi Data, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Paramita, (2019). Manajemen Personal, Sumber Daya Manusia, Gholia Indonesia, Jakarta.
- Pratiknya, (2019). *Metode Penelitian*, Penerbit Ghalia. Indonesia, Jakarta
- Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama” yang diterbitkan oleh Departemen Agama RI Inspektorat Jendral, (2009).
- Purbayu, (2018). Analisis statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS, Yogyakarta
- Purwanto dan Sulistyastuti, (2018). Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial. Yogyakarta: Gava Media

Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru MadrasahAliyah Negeri 1 Muara Enim
(Nopita Lindra Defi Hardiyansyah, Harun, 2024)

Jurnal Bisnis dan Manajemen (JURBISMAN) Vol. 2, No. 2, Juni 2024, (Hal. 487-508)

- Rivai, (2019). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, (2019). Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, PT Intan Sejati, Klaten.
- Ruslan mengutip pendapat Soejono, (2018). Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santo, (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada DinasKebersihan, Pertamanan Dan Pencegahan Kebakaran Kota Padangsidempuan (Jurnal)
- Sedarmayanti, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekiyah, (2018). Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Dan Evaluasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan. Pln

