

## **PENGARUH KEPERIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN DIMEDIASI BUDAYA ORGANISASI PADA SMK NEGERI 4 CILEGON KOTA CILEGON**

**Herna Indriana**  
[hernaindriana@gmail.com](mailto:hernaindriana@gmail.com)  
**UNIBA Banten**

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh kepribadian terhadap budaya organisasi, menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya organisasi, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening, dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMK 4 Cilegon Kota Cilegon. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru pada SMK 4 Cilegon Kota Cilegon yaitu sebanyak 44 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *sampling jenuh* atau seluruh populasi yaitu sebanyak 44 orang. Teknik analisa data menggunakan uji regresi, analisis jalur, serta uji statistik T. Data penelitian diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarakan kepada guru pada SMK 4 Cilegon Kota Cilegon. Hasil penelitian diperoleh dari hasil uji hipotesis bahwa kepribadian dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya hasil budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian kepribadian dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi. Kesimpulan hasil penelitian ini bahwa bahwa kepribadian berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening, dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada SMK 4 Cilegon Kota Cilegon.

**Kata Kunci:** Kepribadian, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Guru

### **Abstract**

*The purpose of this research is to analyze the influence of personality on teacher performance, analyze the influence of personality on organizational culture, analyze the influence of personality on teacher performance with organizational culture as an intervening variable, analyze the influence of the work environment on teacher performance, analyze the influence of the work environment on organizational culture, analyze the influence of the work environment on teacher performance with organizational culture as an intervening variable, and analyzing the influence of organizational culture on teacher performance at SMK 4 Cilegon, Cilegon City. This research method is a survey with an associative type. The population used in this research were teachers at SMK 4 Cilegon, Cilegon City, namely 44 people. The sampling technique in this research was carried out using a saturated sampling method or the entire population, namely 44 people. Data analysis techniques using regression test, path analysis, and T statistical test. Research data was obtained from answers to questionnaires distributed to teachers at SMK 4 Cilegon, Cilegon City. The research results were obtained from the results of hypothesis testing that personality and work environment have no effect on teacher performance. Furthermore, the results of organizational culture have a significant effect on teacher performance. Then personality and work environment have no influence and are not significant on organizational culture. The conclusion of this research is that personality has an indirect effect on teacher performance through organizational culture as an intervening variable, and the work*

*environment has an indirect effect on teacher performance through organizational culture as an intervening variable at SMK 4 Cilegon, Cilegon City.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, khususnya guru sangatlah besar. Guru merupakan penggerak utama atas kelancaran proses belajar mengajar. Guru juga sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam memperlancar jalannya proses kegiatan belajar mengajar di sekolah, dari tingkat usia dini sampai tingkat atas. Mengingat begitu besarnya peran guru dalam dunia pendidikan, maka pengelola sekolah harus dapat menciptakan iklim kerja yang dapat mendukung guru menjalankan kegiatannya dengan maksimal, sehingga tercipta kinerja guru yang optimal selaras dengan yang diharapkan instansinya.

Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Seiring dengan kemajuan teknologi informasi yang telah demikian pesat, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mencari dan mengolah sendiri informasi. Keahlian guru harus terus dikembangkan. Pada dasarnya perubahan perilaku yang dapat ditunjukkan oleh peserta didik harus dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang guru., atau dengan perkataan lain, guru mempunyai pengaruh terhadap perubahan perilaku peserta didik.

Guru harus dapat menjadi contoh (suri teladan) bagi peserta didik, karena pada dasarnya guru adalah representasi dari sekelompok orang pada suatu komunitas atau masyarakat yang diharapkan dapat menjadi teladan, yang dapat digugu dan ditiru.

Dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen membahas mengenai kompetensi kepribadian, dan aspek-aspek yang tergambarkan pada kompetensi kepribadian tersebut sebagai guru antara lain yaitu: (1) kemantapan dalam bertindak, (2) emosi yang stabil, (3) memiliki kedewasaan, (4) arif dan bijaksana, (5) memiliki kewibawaan, (6) menunjukkan akhlak mulia, (7) menunjukkan keteladanan bagi peserta didik dan lingkungan masyarakat, (8) kemampuan dalam menilai kinerja sendiri, dan (9) kemampuan dalam mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Faktor lainnya yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru adalah faktor dari lingkungan tempat guru bertugas. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalamnya, karena lingkungan akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sedikitnya diperlukan dua hal, yaitu guru itu sendiri serta hubungan baik antara guru dengan orang tua dan masyarakat di sekitarnya.

Lingkungan pendidikan saat ini menginginkan adanya perubahan dalam paradigma pembaharuan sistem kelembagaan pendidikan melalui peningkatan mutu pendidikan, sehingga sumberdaya manusia dalam penyelenggaraan pendidikan dan pembangunan bangsa yang mengarah pada sistem pendidikan yang baik. Budaya organisasi yang mengacu pada perubahan dalam keberagaman adalah merubah budaya yang tidak sesuai dengan nilai-nilai dan peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut.

Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Budaya organisasi dianggap penting karena akan berpengaruh pada hasil akhir yang diharapkan kantor serta menjadi pondasi dalam pelaksanaan kegiatan dalam organisasi sekolah. Budaya memberikan arahan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku, bersikap, bertindak dalam suatu komunitas. Budaya secara ideal mengkomunikasikan secara jelas pesan-pesan tentang bagaimana kita melakukan sesuatu atau bertindak, berperilaku disekitar sini.

**2. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif-kuantitatif. Metode penelitian ini adalah survey dengan jenis asosiatif.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru di lingkungan SMK Negeri 4 Cilegon Kota Cilegon sebanyak 44 orang.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah non probabilitas dengan mengambil seluruh populasi atau sampling jenuh yaitu seluruh guru SMK Negeri 4 Cilegon Kota Cilegon sebanyak 44 orang.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Statistik Deskriptif**

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini meliputi, kepribadian, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja guru.

Tabel 1  
Statistik Deskriptif

Statistics Descriptive					
		Keprib adi	Lingku ng	budaya	Kinerja
N	Valid	44	44	44	44
	Missin g	0	0	0	0
Mean		47,66	49,20	50,05	49,89
Std. Deviat		4,788	6,411	6,484	7,082
Variance		22,928	41,097	42,044	50,150
Sum		2097	2165	2202	2195

Dari tabel 1 diketahui rata-rata (mean) variabel X1 (Kepribadian) sebesar 47,66 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,788, variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 49,20 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,411, variabel Z (Budaya Organisasi) sebesar 50,05 dengan nilai standar deviasi sebesar 6,484 sedangkan variabel Y (Kinerja) sebesar 49,89 dengan nilai standar deviasi sebesar 7,082.

**Uji Validitas Data**

Validitas Variabel Kepribadian (X1)

Tabel 2  
Korelasi Variabel Kepribadian (X1)

Correlations		
		Kepribadi
Pearson Correlation	Kepribadia	1,000
	X1_1	,658
	X1_2	,721
	X1_3	,709
	X1_4	,610

Correlations		
		Kepribadi
	X <sub>1_5</sub>	,721
	X <sub>1_6</sub>	,635
	X <sub>1_7</sub>	,561
	X <sub>1_8</sub>	,683
	X <sub>1_9</sub>	,709
	X <sub>1_10</sub>	,560
	X <sub>1_11</sub>	,658
	X <sub>1_12</sub>	,587

Dari tabel 2 dapat diketahui, bahwa seluruh item r hitung di atas r tabel sehingga semua item variabel kepribadian (X1) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari r tabel 0,2973.

Validitas Variabel Lingkungan kerja (X2)

Tabel 3  
Korelasi Variabel Lingkungan kerja (X2)

Correlations		
		Lingkunga
Pearson Correlation	Lingkun	1,000
	X <sub>2_1</sub>	,855
	X <sub>2_2</sub>	,721
	X <sub>2_3</sub>	,798
	X <sub>2_4</sub>	,702
	X <sub>2_5</sub>	,841
	X <sub>2_6</sub>	,593
	X <sub>2_7</sub>	,841
	X <sub>2_8</sub>	,607
	X <sub>2_9</sub>	,855
	X <sub>2_10</sub>	,841
	X <sub>2_11</sub>	,841
X <sub>2_12</sub>	,855	

Dari tabel 3 dapat diketahui, bahwa seluruh item r hitung di atas r tabel sehingga semua item variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari r tabel sebesar 0,2973.

Validitas Variabel Budaya organisasi (Z)

Tabel 4  
Korelasi Variabel Budaya Organisasi (Z)

Correlations		
		Budaya
Pearson Correlation	Budaya	1,000
	Z <sub>1</sub>	,775
	Z <sub>2</sub>	,867
	Z <sub>3</sub>	,866
	Z <sub>4</sub>	,911
	Z <sub>5</sub>	,866
	Z <sub>6</sub>	,911
	Z <sub>7</sub>	,911
Z <sub>8</sub>	,775	

Correlations		
		Budaya
	Z <sub>9</sub>	,867
	Z <sub>10</sub>	,866
	Z <sub>11</sub>	,911
	Z <sub>12</sub>	,592

Dari tabel 4 dapat diketahui, bahwa seluruh item r hitung di atas r tabel sehingga semua item variabel budaya organisasi (Z) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari r tabel 0,2973.

Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 5  
Korelasi Variabel Kinerja (Y)

Correlations		
		Kinerja
Pearson Correlation	Kinerja	1,000
	Y <sub>1</sub>	,835
	Y <sub>2</sub>	,971
	Y <sub>3</sub>	,835
	Y <sub>4</sub>	,971
	Y <sub>5</sub>	,835
	Y <sub>6</sub>	,971
	Y <sub>7</sub>	,971
	Y <sub>8</sub>	,971
	Y <sub>9</sub>	,583
	Y <sub>10</sub>	,971
	Y <sub>11</sub>	,835
	Y <sub>12</sub>	,971

Dari tabel 5 dapat diketahui, bahwa seluruh item r hitung di atas r tabel sehingga semua item variabel Kinerja (Y) dinyatakan "valid" yaitu lebih dari r tabel 0,2973.

**Uji Reliabilitas Variabel**

Tabel 6  
Cronbach Alpha Kepribadian (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,876	12

Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Kepribadian (X1) sebesar 0,876 maka uji instrumen ini dinyatakan "reliable atau handal" seluruh butirnya.

Tabel 7  
Cronbach Alpha Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,941	12

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,941 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 8  
Cronbach Alpha Budaya Organisasi (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,962	12

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai Cronbach Alpha variabel budaya organisasi (Z) sebesar 0,962 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

Tabel 9  
Cronbach Alpha Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,978	12

Berdasarkan tabel 9 diketahui nilai Cronbach Alpha Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,978 maka uji instrumen ini dinyatakan “reliable atau handal” seluruh butirnya.

**Analisis Jalur**

Analisis jalur (path analysis) pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25 untuk membantu mengolah data. Hasil pengujian (path coefficient) pengaruh langsung dengan  $\alpha$  0,05 disajikan pada tabel 10.

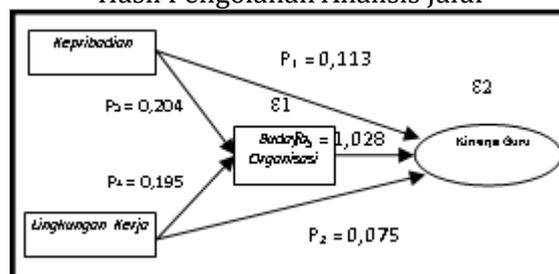
Tabel 10

Var Indep	Var Depe	Koe fisien	sign	T	ket
Kepribad	Kinerja	,113	,253	1,159	Tidak Sign
Lingkung	Kinerja	,075	,313	1,022	Tidak Sign
Budaya	Kinerja	1,028	,000	16,939	Signifikan
Kepribad	Budaya	,204	,419	0,817	Tidak Sign
Lingkung	Budaya	,195	,300	1,050	Tidak Sign

Berdasarkan dari hasil tabel 10 dapat dijelaskan bahwa variabel kepribadian terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p1) 0,113. Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p2) 0,075. Variabel kepribadian terhadap budaya organisasi diperoleh nilai koefisien (p3) 0,204. Variabel lingkungan kerja terhadap budaya organisasi diperoleh nilai koefisien (p4) 0,195, dan variabel budaya organisasi terhadap kinerja diperoleh nilai koefisien (p5) 1,028.

Gambar 1

Hasil Pengolahan Analisis Jalur



Berdasarkan hasil pengujian koefisien jalur pengaruh langsung yang telah dilakukan, maka persamaan struktur seperti berikut:

$$Z = \rho ZX1 + \rho ZX2 + \varepsilon_1 \text{ (Persamaan struktur 1)}$$

$$Z = 0,204X1 + 0,195 X2 + \varepsilon_1$$

$$Y = \rho YX1 + \rho YX2 + \rho YZ + \varepsilon_2 \text{ (Persamaan struktur 2)}$$

$$Y = 0,113X1 + 0,075X2 + 1,028Z + \varepsilon_2$$

### **Hasil Uji Hipotesis**

Ketujuh hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya akan diuji menggunakan uji regresi, analisis jalur dan uji statistik T.

#### **Uji Hipotesis 1**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel kepribadian terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel kepribadian terhadap variabel kinerja lebih kecil dari T tabel ( $1,159 < 2,018$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi ( $0,253 < 0,05$ ). Hasil uji menyatakan bahwa kepribadian tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 1 ditolak.

#### **Uji Hipotesis 2**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja lebih kecil dari T tabel ( $1,022 < 2,018$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi ( $0,313 < 0,05$ ). Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 2 ditolak.

#### **Uji Hipotesis 3**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja lebih besar dari T tabel ( $16,939 > 2,018$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 3 diterima.

#### **Uji Hipotesis 4**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel kepribadian terhadap variabel budaya organisasi. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel kepribadian terhadap variabel budaya organisasi lebih kecil dari T tabel ( $0,817 < 2,018$ ). Dan juga nilai probabilitas yang lebih besar dari taraf signifikansi ( $0,419 > 0,05$ ). Hasil uji menyatakan bahwa kepribadian tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 4 ditolak.

#### **Uji Hipotesis 5**

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel budaya organisasi. Melalui uji T dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh hasil T hitung untuk variabel lingkungan kerja terhadap variabel budaya organisasi lebih kecil dari T tabel ( $1,050 < 2,018$ ). Nilai probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi ( $0,300 > 0,05$ ). Hasil uji menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi. Dengan demikian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 5 ditolak.

### **Uji Hipotesis 6**

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi, diperoleh nilai P1 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,113. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P3 sebesar 0,204 dan nilai P5 sebesar 1,028. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $(0,204) \times (1,028) = 0,210$ . Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih kecil dari hubungan tidak langsung ( $0,113 < 0,210$ ), maka hubungan yang terjadi adalah hubungan yang tidak langsung, artinya kepribadian berpengaruh terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 6 diterima.

### **Uji Hipotesis 7**

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi, diperoleh nilai P2 yang merupakan koefisien langsung adalah 0,075. Sedangkan koefisien tidak langsung terdiri dari nilai P4 sebesar 0,195 dan nilai P5 sebesar 1,028. Untuk mengetahui besar pengaruh koefisien tidak langsungnya dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $(0,195) \times (1,028) = 0,200$ . Oleh karena koefisien hubungan langsungnya lebih kecil dari hubungan tidak langsung ( $0,075 < 0,200$ ), maka hubungan yang terjadi sebenarnya adalah hubungan yang tidak langsung, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis 7 diterima.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis kepribadian tidak mempunyai pengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya variabel kepribadian pada penelitian ini tidak menyebabkan peningkatan kinerja guru. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian Ni Komang Kartika, Didith Pramuditya Ambara (2021), dan Andi Sopandi (2019), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepribadian terhadap kinerja guru.

Kemudian hasil uji hipotesis lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Artinya dalam penelitian ini faktor peningkatan kinerja guru kemungkinan besar bukan disebabkan oleh lingkungan kerja. Hasil ini tidak konsisten dengan penelitian Hamsiah Djafar, Hasmiati Eka Putri, Putri Nurbaiti, Zulfikar Hamzah (2021), dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru, namun penelitian Andika Pramana Nugraha (2020) dengan hasil penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selanjutnya hasil uji hipotesis budaya organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya bahwa jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja guru akan meningkat. Budaya secara ideal mengkomunikasikan secara jelas pesan-pesan tentang bagaimana kita melakukan sesuatu atau bertindak. Budaya organisasi dianggap penting karena akan berpengaruh pada hasil akhir yang diharapkan kantor serta menjadi pondasi dalam pelaksanaan kegiatan dalam organisasi sekolah. Hasil ini masih konsisten dengan penelitian Ahmad Ardi Mauluddin Sitorus, Asma Rina Siregar, Bunga Br Lubis, Rahmat Efendi, Siddiq Permadi. (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Hasil uji hipotesis bahwa kepribadian mempunyai tidak pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap budaya organisasi. Lingkungan kerja tidak

mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi. Artinya dalam penelitian ini tidak terjadinya pengaruh dan tidak signifikan antara kepribadian maupun lingkungan kerja terhadap budaya organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepribadian berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening. Karena koefisien hubungan tidak langsungnya lebih besar dari hubungan langsung maka variabel intervening dapat menjadi perantara kedua variabel.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening. Karena koefisien hubungan tidak langsungnya lebih besar dari hubungan langsung maka variabel intervening dapat menjadi perantara kedua variabel.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa kepribadian dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Selanjutnya hasil budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Kemudian kepribadian dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh dan tidak signifikan terhadap budaya organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kepribadian berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening, dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja guru melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada SMK 4 Cilegon Kota Cilegon.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2010).
- Ahmad Ardi Mauluddin Sitorus, Asma Rina Siregar, Bunga Br Lubis, Rahmat Efendi, Siddiq Permadi. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Labura. *Jurnal Edukasi Nonformal* Vol.4 No.1 (2023) E-ISSN: 2715-2634.
- Andika Pramana Nugraha. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo*, Vol 8, No 2, 2020:221-227 ISSN: 2477-2666/E-ISSN: 2477-2674.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017).
- Buchari Zainun, *Teori Perilaku Organisasional*, (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2013).
- Dermawati, *Penilaian Angka Kredit Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013) Pendidikan di Indonesia. (Jakarta: Bumi Aksara. 2014).
- Hani Handoko. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. 2017).
- Hadari Nawawi, *Dasar-Dasar Motivasi*, (Bandung. Balai Aksara, 2014).
- Hamzah B. Uno. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2014).
- Hamsiah Djafar, Hasmiati Eka Putri, Putri Nurbaiti, Zulfikar Hamzah. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTs Madani Pao-Pao. *edu-Leadership Volume 1*, Nomor 1 Februari – Juli 2021.
- Husaini Usman. *Menjadi Guru Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2014).
- Kartono Kartini, *Menyiapkan dan Memandu Karir*, (Jakarta: CV Rajawali. 2012).
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018).
- Martinus Yamin. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*. (Jakarta: Gaung Persada Press. 2011).
- Muchdarsyah Sinungan, *Dasar-Dasar Motivasi*, (Jakarta. Bumi Aksara, 2010).

- Nanang Priatna, Pengembangan Profesi Guru, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013).
- Ni Komang Kartika, Didith Pramuditya Ambara, Kompetensi Kepribadian dan Motivasi Mengajar Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru, Jurnal Pendidikan Undiksha: Volume 9, Nomor 3, Tahun 2021, pp. 381-390P-ISSN: 2613-9669.
- Ngaling Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019).
- Robbin Stephen P., Perilaku Organisasi, (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2017).
- Sardiman AM. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar, (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2014)
- Sopandi Andi, Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Kompetensi Kepribadian Terhadap Kinerja Guru, Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business Vol. 2, No. 2, April 2019 e-ISSN 2621-3389.
- Sukandi, Guru Powerfull Guru Masa Depan, (Bandung: Kolbu, 2011) .
- Supardi. Kinerja Guru. (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2016).
- Syaiful Sagala, Administrasi Pendidikan Kontemporer (Bandung : Alfabeta, 2000).
- Taliziduhu Ndraha, Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Rineka Cipta, 2016).
- Sondang P Siagian. Manajemen Sumberdaya Manusia. (Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2018).
- Sri Rahmi, Manajemen Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2012).
- Sukandi, Guru powerfull Guru Masa Depan, (Bandung: Kolbu, 2011).
- Supardi. Kinerja Guru. (Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2016).
- Sutrisno, Edy. Budaya Organisasi. (Jakarta: Kencana-Prenada Media Group. 2010).
- Veithzal Z. Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; Dari Teori Ke Praktik, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2018).
- Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019) .
- Zamroni, Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural, (Yogyakarta: Gavin Kalam Utama, 2011).