



**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI
KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
DI SMK PGRI 5 JEMBER**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pasca
Sarjana pada Institut Teknologi Dan Sains Mandala**

Disusun Oleh:

Tias Rahmawati O

21050032

**INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN**

2023

**HALAMAN PENGESAHAN TESIS
PROGRAM PASCA SARJANA MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

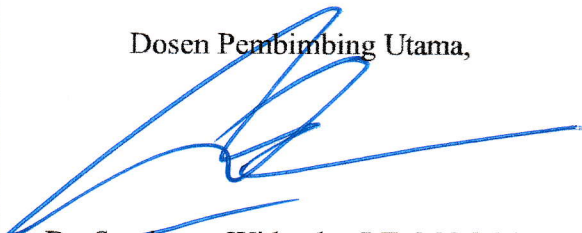
Judul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI
KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PGRI 5 JEMBER**

Nama : TIAS RAHMAWAI OCTAVIANTIN
NIM : 21050032
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : SDM

Disetujui Oleh:

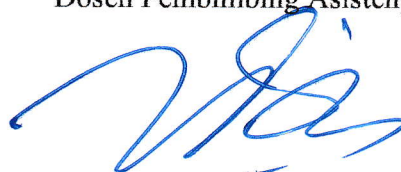
Dosen Pembimbing Utama,



Dr. Suwignyo Widagdo.,S.E.,M.M.,M.P.

NIDN. 0702106701

Dosen Pembimbing Asisten,

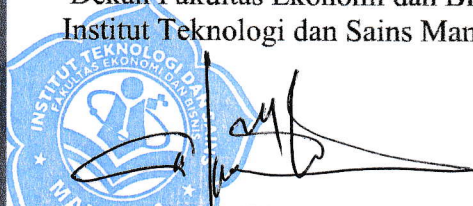


Drs. Muhaimin Dimiyati.,M.Si.

NIDN. 071206002

Mengetahui,

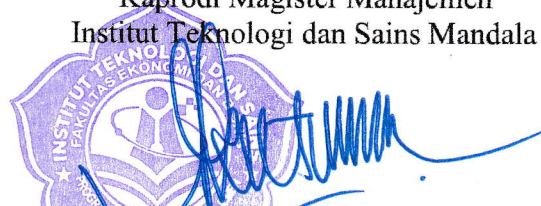
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Muhammad Firdaus, MM, MP

NIDN. 0008077101

Kaprodi Magister Manajemen
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.Pd.

NIDN. 0721127404

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS
PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA

Tesis Dengan Judul

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI
KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PGRI 5 JEMBER**

Yang disusun oleh :

Nama : TIAS RAHMAWATI OCTAVIANTIN
NIM : 21050032
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : SDM

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji pada 27 Juni 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

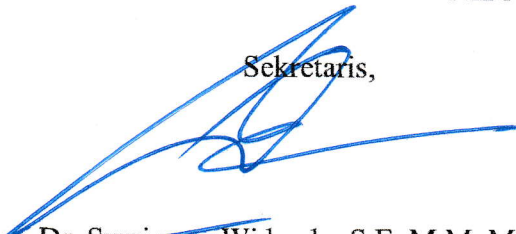
Tim Penguji

Ketua



Yunionita Indah Handayani, SE., MBA.
NIDN. 0012056702

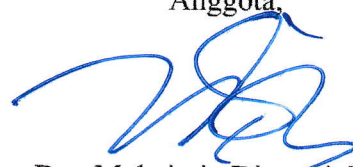
Sekretaris,



Dr. Suwignyo Widagdo.,S.E.,M.M.,M.P.

NIDN. 0702106701

Anggota,



Drs. Muhaimin Dimiyati.,M.Si.

NIDN. 071206002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Muhammad Firdaus, MM, MP
NIDN. 0008077101

Kaprosdi Magister Manajemen
Institut Teknologi dan Sains Mandala



Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T., M.F
NIDN. 0721127404

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

SURAT PERNYATAAN

Nama : **TIAS RAHMAWATI OCTAVIANTIN**
NIM : 21050032
Jurusan : **MAGISTER MANAJEMEN**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH, MOTIVASI KERJA, BUDAYA
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PGRI 5
JEMBER**

Menyatakan bahwa Tesis yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari Tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 24 Juni 2023

Yang menyatakan,



TIAS RAHMAWATI OCTAVIANTIN
NIM. 21050032

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain.

(Q. S Al Inshirah: 6-7)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayahnya, saya dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Karya sederhana ini kupersembahkan untuk:

1. Keluarga besar saya
2. SMK PGRI 5 Jember
3. Seluruh dosen-dosen ITS Mandala, Jember
4. Untuk almamaterku tercinta semoga selalu jaya.

THE INFLUENCE OF PRINCIPAL LEADERSHIP, MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER PERFORMANCE AT SMK PGRI 5 JEMBER

Tias Rahmawati Octaviantin
Mandala Institute Technology and Science
troctaviantin@gmail.com

ABSTRACT

Teacher performance is the teacher's ability to plan and implement the teaching and learning process, how to manage the class well, evaluate student learning outcomes, and use learning media. The performance of teachers in carrying out their duties and responsibilities will have a major impact on the success of education. Factors that affect the success of teacher work are the principal's leadership, work motivation, organizational culture and work environment. The purpose of this study is to determine and analyze partially and simultaneously the influence of the principal's leadership, work motivation, organizational culture and work environment on teacher performance at SMK PGRI 5 Jember. The sample in this study was 58 teachers. While the sampling technique uses non-probability sampling (saturated census sampling). This type of research uses quantitative methods by looking at the influence of the variables studied. Data collection techniques using questionnaires. The data analysis technique uses multiple linear regression. The results showed that the variables of principal leadership and work environment did not have a significant influence on teacher performance partially. The variables of work motivation and organizational culture have a significant influence on teacher performance partially. Simultaneously, the principal's leadership, work motivation, organizational culture and work environment have a positive and significant effect on teacher performance.

Keywords: *principal leadership, motivation, organizational culture, work environment, teacher performance.*

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI
KERJA, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI SMK PGRI 5 JEMBER**

**Tias Rahmawati Octaviantin
Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember
troctaviantin@gmail.com**

ABSTRAK

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan proses belajar mengajar, bagaimana mengelola kelas dengan baik, mengevaluasi hasil belajar siswa, dan menggunakan media pembelajaran. Kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan berdampak besar bagi keberhasilan pendidikan. Faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan kerja guru yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan terhadap pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 Jember. Sampel dalam penelitian ini adalah 58 guru. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling (sampling sensus jenuh). Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan melihat pengaruh variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja guru.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan fisik dan mental sehingga dapat menyelesaikan tesis. Shalawat dan salam penulis sampaikan kepada nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman Islamiyah.

Dengan segala ketekunan dan bantuan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tesis dengan sebaik-baiknya dan penulis juga dapat mengatasi permasalahan, kesulitan, hambatan, dan rintangan yang terjadi pada diri penulis. Penulis juga menyadari tesis ini memiliki banyak kekurangan. Untuk itu segala kritik, saran, dan perbaikan dari semua pihak akan penulis terima dengan lapang dada dan senang hati. Kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran penulisan tesis ini, penulis menyampaikan terimakasih, terkhusus penulis ucapkan kepada:

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, S.E.,M.M.,M.P. selaku Rektor Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Utama (DPU) yang telah memberikan motivasi, bantuan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
2. Bapak Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.
3. Bapak Dr. Dedy Wijaya Kusuma, S.T.,M.Pd selaku Kaprodi Magister Manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.

4. Bapak Drs. Muhaimin Dimiyati, M.Si. selaku pembimbing asisten yang telah banyak memberikan kritik, saran, nasihat dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
5. Bapak Saiful Anwar, S.Pd selaku Kepala SMK PGRI 5 Jember yang telah memberikan kesempatan penulis untuk mengadakan penelitian di sekolah.
6. Para guru, staf tata usaha yang telah memberikan bantuan dalam rangka penyusunan tesis.
7. Kedua orang tua, anak saya tercinta, dan keluarga besar.

Semoga Allah SWT selalu memberikan petunjuk dan keberkahan hidup di dunia dan akhirat.

Jember, Juni 2023

Penulis,

Tias Rahmawati Octaviantin

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Pembatasan Masalah/Lingkup Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	11
2.2 Kajian Teori.....	25
2.3 Kerangka Konseptual	58
2.4. Hipotesis	61
BAB III METODE PENELITIAN.....	64
3.1 Tempat/Lokasi dan Waktu Penelitian	64
3.2 Populasi, Sampel dan Sampling	64
3.3 Jenis Penelitian	65
3.4 Identifikasi Variabel	66
3.5 Definisi Operasional Variabel	66
3.6 Metode Pengumpulan Data	75
3.7 Metode Analisis Data	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	85
4.1. Hasil Penelitian.....	85
4.2 Analisa Hasil Penelitian	108
4.3 Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP.....	136
5.1. Kesimpulan.....	136
5.2. Implikasi	137
5.3. Saran.....	138
DAFTAR PUSTAKA	140

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	59
Gambar 4.1 R Tabel Untuk $DF = 51 - 60$	116

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Kualifikasi Pendidikan Guru SMK PGRI 5 Jember	65
Tabel 3.2 Definisi Operasional Kepemimpinan.....	67
Tabel 3.3 Definisi Operasional Motivasi Kerja	69
Tabel 3.4 Definisi Operasional Budaya Organisasi	70
Tabel 3.5 Definisi Operasional Lingkungan Kerja	72
Tabel 3.6 Definisi Operasional Kinerja Guru	74
Tabel 3.7 Alternatif Jawaban Skala Likert.....	76
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	87
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	88
Tabel 4.4 responden Berdasarkan Status Kepegaiawan	90
Tabel 4.5 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	91
Tabel 4.6 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja.....	97
Tabel 4.7 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Budaya Organisasi	99
Tabel 4.8 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja	102
Tabel 4.9 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Guru	105
Tabel 4.10 Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah	109
Tabel 4.11 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	110
Tabel 4.12 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	111
Tabel 4.13 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	111
Tabel 4.14 Uji Validitas Kinerja Guru	112
Table 4.15 Output Case Processing Summary	114
Tabel 4.16 Output Reliabilitas Statistik	114
Tabel 4.17 Output Item Total Statistik.....	115
Tabel 4.18 Output Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	117
Tabel 4.19 Output Uji Multikolinearitas.....	118
Tabel 4.20 Output Uji Heterokedisitas.....	119
Tabel 4.21 Output Coefficients Analisa Regresi Linear Berganda.....	121
Tabel 4.22 Model Summary Uji Koefisien Determinasi	123
Tabel 4.23 Output Coefficients	124

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang terpenting dalam perkembangan suatu organisasi baik institusi ataupun perusahaan (Rugaiyah, dkk, 2022: 7). Sumber daya manusia berfungsi untuk meningkatkan produktifitas dalam menunjang organisasi agar lebih kompetitif dan tercapainya tujuan. Peningkatan Pendidikan adalah upaya untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, produktif, dan berdaya saing.

Pendidikan adalah salah satu organisasi yang mempunyai peran penting untuk menyiapkan sumber daya manusia yang handal dan berkarakter. Menurut Nurhuda (2022: 1) pendidikan adalah usaha untuk mengembangkan potensi manusia peserta didik, baik yang bersifat jasmani, kreatif, bercita rasa maupun terarah, agar potensi itu terwujud dan dapat berfungsi dalam perjalanan hidupnya. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 pasal 3 mengenai tentang fungsi dan tujuan pendidikan nasional sebagai berikut Tugas pendidikan nasional adalah mengembangkan keterampilan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bernilai dalam kaitannya dengan pembinaan kehidupan bangsa, dengan tujuan untuk mengembangkan kesempatan peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia. berkarakter, sehat, berilmu dan cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sekolah yang memiliki tata kelola yang baik dan guru-guru yang mampu mendukung dalam peningkatan pendidikan serta seluruh komponen yang mendukung merupakan media untuk menciptakan sumber daya manusia tersebut. Menurut undang-undang No. 14 tahun 2005 guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Peran guru dalam pendidikan tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan tetapi juga mendidik, memberi teladan, dan membimbing serta melatih para peserta didik menjadi manusia yang pandai dalam ilmu pengetahuan dan teknologi serta memiliki karakter dan kepribadian yang baik.

Guru merupakan pendidik atau agen pembelajaran (*learning agent*) memiliki peran sebagai fasilitator, motivator, pemacu dan memberikan inspirasi belajar bagi peserta didik (Indrawan, et. all, 2020: 1). Ada istilah lama bahwa guru itu “digugu lan ditiru”. Digugu maksudnya segala ucapannya dapat dipercaya dan penuh inspiratif bagi para peserta didik dan masyarakat. Sedangkan ditiru berarti segala tingkah lakunya harus dapat menjadi contoh atau suri tauladan bagi para peserta didik dan masyarakat.

Menurut Ngalim Purwanto dalam Indrawan, et.all (2020: 2) pekerjaan sebagai guru bukan hanya sekedar bekerja untuk mencari nafkah tetapi guru itu bertugas untuk mengajar dan mendidik yang memerlukan suatu keahlian khusus serta bakat maupun minat yang sangat besar serta akan terus berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan serta mengembangkan profesinya

sebagai guru. Keberhasilan pendidikan ditentukan oleh salah satunya oleh kinerja guru di sekolah. Kinerja guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan. Rorimpandey (2020: 3) Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan. Keberhasilan pelaksanaan pelatihan sangat tergantung pada kemauan para guru untuk melatih siswanya melalui kegiatan pengajaran dan pendidikan. Kinerja guru merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan yaitu mencakup aspek perencanaan dan pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar (Rorimpandey, 2020: 4). Oleh karena itu, kinerja itu merupakan hal yang sangat penting untuk menunjukkan kemampuan kerja seseorang.

Mantja dalam Ekosusilo (2021: 2) menegaskan bahwa keberhasilan kerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor. Pertama, faktor yang mempunyai peran penting adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja guru tidak muncul sendiri akan tetapi ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah dalam merealisasikan program-program sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang berada di organisasi sekolah diharapkan memiliki kemampuan profesional dan keterampilan dalam membangun dan mencapai keberhasilan suatu lembaga/sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah memainkan perannya untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara memberi motivasi yang tepat sehingga dapat mendorong guru merubah perilakunya untuk terus tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilan dalam bekerja.

Soewadji Lazaruth dalam Gafur (2020: 13) kepala sekolah mempunyai tiga fungsi utama yaitu sebagai 1) administrator, 2) supervisor, dan 3) pemimpin pendidikan. Berdasarkan fungsi utama seorang kepala sekolah diatas, maka kepala sekolah itu harus mampu memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi guru untuk mempunyai kemauan yang kuat serta rasa percaya diri dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Jika seorang kepala sekolah menunjukkan contoh yang baik seperti datang ke sekolah tepat waktu maka para guru juga akan terdorong meniru hal tersebut dan merasa malu apabila melanggar. Dengan melakukan supervisi di kelas secara terprogram oleh kepala sekolah secara tidak langsung telah mendorong kinerja guru mempunyai motivasi, kecakapan dan kreatifitas yang meningkat (Basri, 2021: 22).

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu dorongan pada diri seseorang, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang berkisar pada sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat memengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif (Septiawan, dkk, 2020: 3). Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Pendapat Mulyasa dalam Titin Eka (2017: 15) seorang pegawai atau guru bekerja dengan sungguh-sungguh ketika mereka sangat termotivasi untuk menunjukkan minat, perhatian dan mau berpartisipasi dalam suatu tugas atau kegiatan. Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru.

Berdasarkan pendapat para ahli, melalui pemberian motivasi yang tepat kepada guru akan mendorong guru untuk merubah sikap dan perilakunya untuk terus tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilan dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki para guru perlu dukungan seorang kepala sekolah dalam pelaksanaannya, salah satunya memberi motivasi kepada guru, agar para guru dapat meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki oleh sekolah sehingga mendorong tercapainya organisasi yang diharapkan. Karena motivasi itu merupakan pemberian daya penggerak yang dapat membangkitkan gairah kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan efisien.

Pada penelitian terdahulu, Ansyary (2021) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja guru. Selanjutnya, penelitian Rohmat, dkk (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai guru dengan baik untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang dan papan mampu meningkatkan pencapaian kerja guru. Begitu juga, penelitian Yandika (2022) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMK PGRI Pekanbaru, sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru terbukti kebenarannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa setiap guru membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya agar dapat memberikan hasil kerja yang maksimal dan berkualitas. Motivasi kerja akan mempunyai pengaruh terhadap bangkitnya semangat kerja, etos kerja tinggi sehingga kinerja guru akan meningkat.

Selanjutnya faktor budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja guru SMK PGRI 5 Jember. Setiap orang memiliki kepribadian dan sifat yang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan oleh latar belakang yang berbeda dari setiap individu didalamnya. Budaya organisasi berfungsi untuk menyatukan perbedaan karakter dan sifat dari setiap guru, sehingga guru dapat saling bekerja sama untuk mencapai visi, misi dan tujuan dari SMK PGRI 5 Jember.

Menurut Robbin dalam Sulaksono (2015: 2) budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai atau guru mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi. Budaya organisasi itu merupakan kebiasaan, tradisi, dan cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi. Budaya organisasi dapat memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja guru. Dengan budaya organisasi, seluruh personil sekolah akan melaksanakan tugas-tugas keorganisasian dengan berpedoman pada nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku.

Terakhir faktor lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja guru. Lingkungan kerja dilihat dari dua hal yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Siagian dalam Rahmawati, 2020: 7). Lingkungan kerja fisik yaitu keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik yang meliputi ruang kelas, pencahayaan, ventilasi, fasilitas belajar dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu mencakup hubungan baik antara karyawan dengan pimpinan ataupun sesama karyawan. Terpenuhinya lingkungan kerja yang

baik akan memberikan kesan menyenangkan, aman, menentramkan, dan kesan betah bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan salah satu faktor pendukung keberhasilan sekolah.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah:

- a. Berdasarkan pengamatan didapatkan bahwa belum optimalnya kinerja guru SMK PGRI 5 Jember dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, seperti merencanakan program pembelajaran hanya dengan menggunakan buku pegangan sebagai bahan ajar, kurang kreatif dan inovatif, kurangnya pengembangan dalam silabus, sering terlambat dalam pengumpulan RPP, tidak memanfaatkan media pembelajaran, metode dan pengelolaan kelas masih memakai metode ceramah, dan tidak mengevaluasi hasil pembelajaran peserta didik secara konsisten.
- b. Belum optimalnya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SMK PGRI 5 Jember. Kepala sekolah masih kurang dalam melakukan supervisi pada proses pembelajaran, pemberian motivasi dan kemampuan dalam pengelolaan masalah.
- c. Rendahnya motivasi kerja guru dalam bentuk pengembangan dan meningkatkan kinerja guru SMK PGRI 5 Jember, serta kurangnya penghargaan atas prestasi yang telah dicapai oleh guru.
- d. Budaya organisasi yang tertuang dalam tata tertib SMK PGRI 5 Jember belum berjalan dengan baik, seperti adanya kebiasaan datang terlambat, tidak melakukan piket sesuai jadwal yang diberikan, kurangnya komunikasi dan koordinasi.

- e. Keadaan lingkungan kerja sudah terlihat cukup nyaman bagi semua warga sekolah tetapi masih adanya ruang kelas yang kurang nyaman dan panas karena kurangnya penghijauan dan tata letak kelas serta lingkungan kurang bersih. Hubungan antar guru dan kepala sekolah atau sesama guru masih kurang harmonis dan kurang terbuka dalam suatu kondisi tertentu sehingga kerjasama yang tidak efektif.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa untuk mewujudkan kinerja guru di SMK PGRI 5 Jember yang optimal sesuai dengan yang diharapkan, maka diperlukan adanya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang saling berkesinambungan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru pada SMK PGRI 5 Jember?
- b. Apakah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru pada SMK PGRI 5 Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara parsial kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK PGRI 5 Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada SMK PGRI 5 Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dan memberi pengalaman bagi peneliti mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 Jember. Selain itu juga, penelitian ini diharapkan bisa sebagai bahan referensi dan gambaran bagi peneliti lain yang berkeinginan melakukan penelitian sejenis.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran untuk meningkatkan kinerja guru SMK PGRI 5 Jember dan dapat juga sebagai

bahan acuan untuk perbaikan kinerja guru SMK PGRI 5 Jember sehingga nantinya diharapkan dalam proses belajar mengajar berjalan dengan baik.

1.5 Pembatasan Masalah/Lingkup Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini akan dibatasi pada faktor yang dapat memengaruhi kinerja para guru yaitu:

- a. Penelitian ini akan fokus pada pembahasan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 Jember.
- b. Lingkungan kerja yang menjadi bahasan dalam penelitian ini adalah lingkungan fisik berupa keadaan fisik yang terdapat di tempat kerja yang memengaruhi kinerja guru dan lingkungan non fisik berupa hubungan guru dengan kepala sekolah dan hubungan guru dengan sesama rekan kerja.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu digunakan penulis sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Selain itu juga, sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Berikut adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian penulis ambil:

1. Handayani, Dwi (2017) meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri Banyuasin. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeribanyuasin. Penelitian ini menggunakan desain asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 227 orang. Sampel dihitung dengan rumus slovin, untuk populasi 227 orang dengan tingkat kesalahan 5% didapat sampel sejumlah 145 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah area cluster sampling. Jenis data adalah data cross section. Metode pengumpulan data adalah kuesioner. Alat teknis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) adanya pengaruh positif dan signifikan pendidikan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK

Negeri Banyuasin. 2) Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Banyuasin.

2. Keizer, Pringgabayu (2017) meneliti tentang kinerja guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. Metode sensus dimana sampel yang digunakan sejumlah populasi yaitu seluruh guru SMK berjumlah 42 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui angket, wawancara dan observasi langsung serta menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun untuk menguji hipotesis digunakan analisis jalur (Path Analysis) dan regresi sederhana dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja, 2) adanya pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru, 3) Adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 4) Adanya pengaruh yang signifikan Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi dan Budaya sekolah terhadap kinerja guru secara bersama-sama.
3. Sumarni, Hasmin, Mustari (2017) meneliti tentang kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. Tujuan penelitian adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh supervisi akademik pengawas sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, Lingkungan kerja terhadap kinerja Guru. Metode pengumpulan data adalah metode survey Jenis *expost facto* dengan membagikan kuesioner (angket) kepada guru yang telah teruji validitas reliabilitasnya dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data

yang digunakan dengan menggunakan analisis deskriptif, Uji Linearitas, Uji Multikolinieritas, Uji T-Test, dan Uji F-Test. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Supervisi Akademik Pengawas Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru: (2) Kepemimpinan kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru: (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru: dan (4) Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Guru SMK se Kecamatan Tamalate Kota Makassar.

4. Muliartini, Natajaya, Sunu (2019) meneliti kinerja guru di SMKN 2 Singaraja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, etos kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru. Penelitian ini adalah penelitian "*ex-post facto*" dengan besar sampel 86 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dokumen. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi sederhana, regresi ganda, dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru, (2) terdapat kontribusi yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja guru, (3) terdapat kontribusi yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru, (4) terdapat kontribusi yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru, (5) secara bersama-sama, terdapat kontribusi yang signifikan antara

kepemimpinan, etos kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

5. Putra, R, Ernila, Komardi, D, Suyono (2019) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru pada SMKN 4 Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru pada SMKN 4 Pekanbaru. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Populasi penelitian ini guru di SMKN 4 Pekanbaru sejumlah 92 orang. Teknik analisis data menggunakan structural modeling dengan menggunakan software Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh signifikan kinerja guru, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
6. Fatkurinah, W (2020) meneliti tentang kinerja guru di SMKN Sub Rayon 2 Pasuruan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *expost-facto*, karena peneliti berhubungan dengan variabel yang telah terjadi dan mereka tidak perlu

memberikan perlakuan terhadap variabel yang diteliti. Metode pengambilan sampel dengan teknik probability sampling yang digunakan adalah metode sampling kluster. Karena penelitian ini memiliki daerah populasi yang luas, maka untuk keterjangkauan penelitian diterapkan cluster random sampling sehingga didapatkan sampel sebesar 100 guru dari SMKN 1 Prigen dan SMKN 1 Sukorejo. Hasil penelitian ini bahwa 1) Adanya pengaruh signifikan kompetensi managerial kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru. 2) Adanya pengaruh signifikan Kompetensi Managerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Guru.

7. Hidayat, T (2020) meneliti tentang kinerja guru di SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh guru berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data yaitu dokumentasi dan daftar angket (kuisisioner). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik uji t (secara parsial), uji f (simultan) dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package for the Social Sciens) 22.00 for Windows*. Hasil penelitian bahwa 1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. 3) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja guru. 4) motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara simultan.

8. Zulkarnaen, Supriyati, Sudiarditha (2020) meneliti Kinerja guru di SMK di Pulau Lombok propinsi NTB. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh budaya sekolah, pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru dan juga membuktikan adanya pengaruh budaya sekolah serta gaya transformasional terhadap motivasi kerja guru SMK. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan alat ukur skala likert yang telah diuji kesalahan dan keandalannya. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analisis). Hasil dari penelitian ini adalah 1) adanya pengaruh positif budaya sekolah terhadap kinerja guru, 2) adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, 3) adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru, 4) adanya pengaruh positif budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru, 5) adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi guru. Dari hasil analisis data pada penelitian ini maka penulis menyarankan agar Kepala Sekolah seluruh SMK di Pulau Lombok Provinsi NTB agar memperbaiki budaya sekolah, menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, serta terus menerus memberikan motivasi kerja kepada para guru-guru demi meningkatkan kinerja guru SMK sehingga tercipta sekolah yang berkualitas baik siswa maupun tenaga pengajar di Pulau Lombok Provinsi NTB.

9. Fatimah, S, Utama, H.B. (2022) meneliti tentang kinerja guru di SMKN 3 Surakarta. Tujuan penelitian ini adalah guna mengetahui dampak Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Lingkungan kerja pada Kinerja Guru-Guru SMK NEGERI 3 Surakarta Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode mengambil data primer. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Pengambilan sampel memakai teknik sensus sampling yang berarti seluruh total populasi sejumlah 77 responden. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji T, Uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil Penelitian bahwa: 1) adanya pengaruh yang signifikan secara parsial disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. 2) adanya pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
10. Yandika (2022) meneliti motivasi kerja dan kinerja guru di SMK PGRI Pekanbaru. Tujuan penelitian ini untuk: (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi sekolah motivasi kerja terhadap kinerja guru. (2) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru. (3) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah secara simultan terhadap motivasi kerja guru. (4) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi 41 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel yang disebut dengan sampling jenuh.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumen-dokumen. Analisis data yang digunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian: (1) Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah terhadap motivasi kerja guru. (2) Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. (3) kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. (4) kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
1	Handayani, D (2017)	1. Adanya pengaruh positif dan signifikan pendidikan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Banyuasin.	Variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.	Penelitian terdahulu menggunakan variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan.
		2. Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Banyuasin.	Variabel dependen yaitu kinerja guru.	variabel tersebut dengan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi.
			Metode penelitian menggunakan kuantitatif.	Peneliti terdahulu menggunakan desain asosiatif.
			Teknik pengumpulan data adalah kuesioner.	Teknik sampling adalah area ckuster sampling.

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
2	Keizer, Pringgabayu (2017)	1.adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja	Terdapat variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan budaya kerja serta kinerja guru.	Perbedaannya terdapat pengembahan pada variabel bebas yaitu penambahan lingkungan kerja.
		2. adanya pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru,	Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.	
		3. Adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru,	Analisis data pengujian hipotesis menggunakan regresi sederhana	
		4.Adanya pengaruh yang signifikan Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi dan Budaya sekolah terhadap kinerja guru secara bersama-sama.		
3	Sumarni, Hasmin, Mustari (2017)	1. Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan kepala Sekolah, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Guru	Terdapat variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru.	Perbedaannya penelitian terdahulu variabel bebas supervisi akademik pengawas sekolah.
		2. Supervisi Akademik Pengawas Sekolah, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja	Uji Hipotesis menggunakan Uji T dan uji F serta uji multikolinieritas.	

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
		berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan terhadap Kinerja Guru		Sedangkan, Peneliti menambahkan motivasi kerja dan budaya organisasi.
4	Muliartini, Natajaya, Sunu (2019)	1.terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan, etos kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja guru secara parsial	Terdapat variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kinerja guru.	Variabel bebas penelitian terdahulu menggunakan etos kerja, kepuasan kerja. Sedangkan, peneliti menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja.
		2.terdapat kontribusi yang signifikan antara kepemimpinan, etos kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru secara simultan.	Analisis data menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda. Pengumpulan data menggunakan kuesioner.	Pengumpulan terdahulu pengumpulan data menggunakan dokumen.
5	Putra, Ernila, Komardi, Suyono (2019)	1. gaya kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,	Terdapat Variabel kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan kinerja guru.	Perbedaan penelitian terdahulu variabel terikat menggunakan kepuasan kerja. Sedangkan peneliti menambahkan variabel bebas menggunakan lingkungan kerja dan variabel terikat menggunakan kinerja guru saja.

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
		2. motivasi dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,	Alat analisis menggunakan regresi linier berganda.	Alat uji menggunakan partial least square (PLS).
		3. gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru		Analisis menggunakan path analysis
		4. motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.		
6	Fatkurinah (2020)	1. Adanya pengaruh signifikan kompetensi manajerial kepala sekolah, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru.	Terdapat Variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja. Variabel terikat yaitu kinerja guru.	Penelitian terdahulu menggunakan variabel bebas kompetensi manajerial kepala sekolah. Sedangkan peneliti menggunakan variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya organisasi.
		2. Adanya pengaruh signifikan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Guru.	Pendekatan penelitian kuantitatif.	Jenis Penelitian terdahulu menggunakan ex-post-facto. Metode pengambilan sampel dengan teknik probability dan kluster. Peneliti menggunakan sampel jenuh.
7	Fatimah, S, Utama, H.B.	1. adanya pengaruh yang signifikan	Terdapat variabel motivasi kerja,	Peneliti terdahulu

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
	(2022)	secara parsial disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.	lingkungan sekolah dan kinerja guru.	variabel bebas disiplin kerja, akan tetapi peneliti menggunakan kepemimpinan kepala sekolah.
		2. adanya pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.	Teknik pengumpulan data adalah angket.	Terdapat penambahan variabel yaitu budaya organisasi.
			Analisis data menggunakan regresi berganda.	Peneliti menggunakan sampel jenuh.
			Uji hipotesis menggunakan uji T, uji F, Uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi.	Peneliti pada asumsi klasik tidak memakai uji autokorelasi.
8	Hidayat, T (2020)	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.	Terdapat variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja guru.	Terdapat pengembangan variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja.
2. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.	Teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda dengan uji hipotesis (uji T, uji F dan koefisien determinasi).			
3. kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.	Teknik pengumpulan data menggunakan angket.			
	Pengolahan data menggunakan SPSS			
		4. motivasi kerja, budaya organisasi		

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
			dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara simultan.	
9	Zulkarnaen, Supriyati, Sudiarditha (2020)	1. ada pengaruh positif budaya sekolah terhadap kinerja guru	Terdapat variabel motivasi kerja, budaya sekolah, dan kinerja guru.	Peneliti terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional, sedangkan peneliti fokus pada kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan variabel yaitu lingkungan kerja.
		2. adanya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru	Teknik pengumpulan data yaitu kuesioner.	Peneliti terdahulu adanya satu variabel intervening yaitu motivasi kerja
		3. adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru	Penggunaan pendekatan kuantitatif.	Teknik analisis data menggunakan path analisis pada peneliti terdahulu.
		4. adanya pengaruh positif budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru	Alat analisis regresi linier berganda.	
		5. adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi guru	Uji hipotesis: uji T	

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
10	Yandika, S (2022)	1.adanya pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru.	Terdapat variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru.	Terdapat pengembangan variabel yaitu lingkungan kerja.
		2. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.	Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.	Uji hipotesis menggunakan path analysis.
		3.kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.	Teknik pengumpulan data kuesioner.	
		4.kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.	Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan uji T dan uji F.	

Berdasarkan table diatas penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu pada penggunaan indikator kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja guru. Selanjutnya membedakan adalah (1) pada variabel kepemimpinan kepala sekolah menggunakan dua indikator yang diambil dari Permendikbud No. 13 tahun 2007 dan pendapat ahli, (2) variabel independen Lingkungan Kerja menggunakan tiga indikator baik lingkungan fisik dan non fisik. Selain itu juga, penelitian ini menggunakan faktor yang memengaruhi kinerja guru itu dengan menggabungkan

4 (empat) variabel bebas yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kinerja Guru

A. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja berasal dari kata Bahasa Inggris “performance” yang sering diartikan dengan prestasi atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu hasil kerja atau usaha dari segi tampilan fisik dan ide serta dapat dikaitkan dengan kemampuan pembuatnya (Sofi'i, dkk, 2020: 51). Kinerja adalah suatu bentuk karya atau hasil kegiatan usaha yang berupa kenampakan fisik atau gagasan. Efektivitas sering dikaitkan dengan kemampuan penulis.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Pianda Didi (2018: 11), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kemudian kinerja adalah bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu (Wijaya dan Hidayat, 2020: 1). Maka dari itu, kinerja seseorang sangatlah penting, karena dengan kinerja akan diketahui bagaimana kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Suatu pendidikan dan pengajaran akan dinyatakan berhasil jika dilihat dari kinerja seorang guru. Burhanudin dalam Wartini (2022: 8), Kinerja guru merupakan gambaran tentang mutu hasil kerja guru dan diwujudkan melalui pengelolaan dan pelaksanaan kompetensi guru.

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas mengajar di sekolah/madrasah dan bertanggung jawab terhadap siswa yang dipimpinnya, meningkatkan hasil belajar dan menanamkan karakter yang kuat pada siswa. Kinerja guru merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seorang guru yang didasarkan pada kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar saat di dalam ataupun di luar kelas (Wartini, 2022: 8). Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa (Sofi'i, dkk, 2020: 66).

Berdasarkan teori diatas, maka kinerja guru merupakan suatu sikap nyata dari seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik. Dalam hal ini, kinerja guru tentunya akan terlihat dari proses belajar mengajar di dalam kelas bagaimana seorang guru menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik tidak hanya mengajar akan tetapi mendidik dan melatih para peserta didik.

B. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru

Pencapaian kinerja yang baik dan berkualitas merupakan hal yang diharapkan baik oleh individu pegawai maupun lembaga pendidikan, karena kinerja yang baik menunjukkan profesionalisme kinerja

tersebut, dan tercapainya kinerja yang baik dipengaruhi oleh faktor diri sendiri, yaitu faktor diri sendiri. Keterampilan dan faktor lingkungan, yaitu motivasi. Guru dianggap sebagai seseorang yang mempunyai peran penting dalam tercapainya tujuan pendidikan yang merupakan cerminan dari mutu pendidikan. Sudarwan Danim menyatakan bahwa ada 8 faktor yang memengaruhi kinerja guru yaitu:

1. Tingkat pendidikan guru

Pendidikan sebagai alat untuk meningkatkan dan mengembangkan seorang guru. Dengan pendidikan, seseorang akan bertemu dengan hal-hal baru, seperti lingkungan baru, pengetahuan baru, teknologi baru, pengalaman baru, cara berorganisasi menjadi baik, sehingga pola pikir akan terus update. Pengetahuan dan keterampilan yang cukup banyak menjadi modal utama untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta dalam proses belajar mengajar berjalan efektif.

2. Supervisi pengajaran

Supervisi merupakan serangkaian pembinaan yang dapat membantu guru untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan keprofesionalan untuk mencapai kualitas pembelajaran. Dalam supervisi ini kepala sekolah mempunyai peran penting dalam membimbing, membantu, mengawasi serta meneliti terhadap persoalan yang terjadi dalam pengembangan pengajaran.

3. Program penataran

Program ini bertujuan untuk melatih guru dalam peningkatan kualitas pembelajaran sesuai dengan bidangnya, sehingga keterampilan dan pengelolaan dalam pembelajaran menjadi kreatif, inovatif dan menyenangkan.

4. Kondisi atau suasana sekolah

Suasana lingkungan harus terasa harmonis dalam menjaga hubungan baik antara kepala sekolah, guru, karyawan, siswa dan lainnya. Hubungan interpersonal yang baik menciptakan suasana yang menyenangkan dan mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya secara optimal.

5. Kondisi fisik dan mental guru

Guru yang memiliki tubuh sehat dan bugar serta kondisi mental yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik juga.

6. Sikap guru

Guru yang mempunyai sikap terbuka, kreatif, dan semangat kerja tinggi dapat meningkatkan kinerjanya

7. Kemampuan manajerial kepala sekolah

Kepala sekolah menjadi pemimpin sebuah lembaga yang mempunyai tujuan untuk menciptakan kegiatan belajar yang efektif dan optimal, maka kepala sekolah harus mempunyai kemampuan manajerial yang baik untuk meningkatkan kinerja guru.

8. Tingkat pendapatan guru

Suatu lembaga sekolah harus memperhatikan kesejahteraan guru seperti pemberian gaji secara berlaku, bonus insentif, asuransi kesehatan dan asuransi ketenagakerjaan, agar guru dapat memberikan kinerjanya secara optimal dan konsentrasi saat mengajar

Mathis & Jackson dalam Widdy H.F. Rorimpandey (2020: 30), ada tiga faktor utama yang memengaruhi bagaimana individu bekerja: (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi.

Sementara itu, Barnawi & Arifin dalam Marjuani, dkk (2015: 143) menyebutkan faktor yang memengaruhi kinerja guru terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri guru dan dapat memengaruhi kinerjanya, seperti keterampilan dan minat, kepribadian (karakter dan karakteristik), usia, jenis kelamin, dan pendidikan.

Sedangkan faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat memengaruhi kinerjanya, contohnya ialah gaji, suasana kerja, budaya organisasi, kebijakan, sarana dan prasarana, lingkungan kerja baik fisik atau non fisik, dan kepemimpinan.

Pada dasarnya kinerja guru di dalam sebuah organisasi sekolah ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru sendiri dalam berpartisipasi mendukung proses belajar mengajar. Maka seorang guru

itu bisa menjalankan tugas-tugasnya untuk mendukung kebutuhan sarana pendidikan di sekolah (Pianda, 2018: 27).

C. Indikator Kinerja Guru

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik dalam bidang pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Guru merupakan seseorang yang bisa membentuk karakter para peserta didik. Guru memiliki kemampuan untuk membangun dan membentuk kepribadian peserta didik agar menjadi seorang yang berguna. Guru juga sebagai jembatan bagi peserta didik untuk meraih cita-citanya.

Menurut Supardi dalam Aziz (2020: 19) kinerja guru mengandung 6 (enam) dimensi sehingga guru dapat menerapkan tugas pembelajaran sebagai berikut:

1. Kemampuan membuat rencana pelaksanaan pembelajaran dengan indikator: membuat perencanaan tata kelola pembelajaran, membuat perencanaan pengorganisasian bahan ajar, membuat perencanaan tata kelola kelas dan perencanaan penilaian.
2. Kemampuan pelaksanaan pembelajaran dengan indikator: mengawali pelajaran, mengelola pembelajaran, mengorganisasikan, pelaksanaan evaluasi nilai proses dan hasil belajar dan mengakhiri pembelajaran.

3. Kemampuan melaksanakan hubungan antara pribadi dengan indikator: sikap positif, semangat dan gairah dalam belajar, tata kelola interaksi dalam proses pembelajaran.
4. Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar dengan indikator: rencana penilaian, melaksanakan penilaian, mengoreksi penilaian, memanfaatkan hasil penilaian dan melaporkan penilaian.
5. Kemampuan melaksanakan pengayaan dengan indikator: adanya tugas, bahan bacaan, dan ada tugas membantu guru.
6. Kemampuan melaksanakan remedial dengan indikator: melakukan bimbingan khusus, penyederhaan.

Menurut pendapat Nana Sudjana dalam Mulyana Aina (2019)

Indikator kinerja guru yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan
- b. Mengelola program belajar mengajar
- c. Mengelola kelas
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar
- g. Menilai prestasi siswa
- h. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- i. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab dan kewajiban untuk melakukan penilaian kinerja guru di sekolah. Penilaian terhadap guru ini sangat perlu dilaksanakan oleh kepala sekolah karena untuk

mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh guru. Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja menurut Sondang P. Siagian (2002:225) dalam Ayustian, D (2017) adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu:

- 1) Kami menghargai seseorang yang selain bakat tertentu tidak dapat lepas dari berbagai kelemahan dan kekurangannya.
- 2) Evaluasi berlangsung atas dasar kriteria tertentu yang realistis, terkait langsung dengan tugas, dan ditetapkan secara objektif serta dapat diterapkan.
- 3) Hasil evaluasi harus dikomunikasikan kepada karyawan yang dievaluasi untuk tiga tujuan, yaitu: a) Jika evaluasi positif, menjadi motivasi yang kuat bagi karyawan untuk berprestasi lebih di masa depan. bahwa peluang karir lebih negatif baginya, karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan karenanya dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut c) Jika seseorang merasa telah menerima penilaian yang bias, ia diberi kesempatan untuk menyampaikan keberatannya . bahwa dia akhirnya dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diterimanya.
- 4) Hasil evaluasi berkala didokumentasikan dengan baik dalam file pribadi setiap orang, sehingga informasi yang berguna dan merugikan bagi karyawan tidak hilang.
- 5) Hasil penilaian kinerja setiap orang merupakan bahan yang selalu diperhatikan dalam setiap pengambilan keputusan yang berkaitan dengan mutasi pegawai menurut promosi, mutasi tugas, mutasi jabatan, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri

Jadi secara umum penilaian kinerja dapat diukur melalui berbagai macam faktor atau aspek seperti kualitas dari pekerjaan, ketepatan

waktu dalam melaksanakan pekerjaan, kemampuan atau kompetensi yang dimiliki, perencanaan pekerjaan, dan supervisi.

2.2.2 Kepemimpinan Kepala Sekolah

A. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris adalah “Leadership”. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir, dalam usaha untuk menentukan tujuan yang akan dicapai (Sofi'i, dkk, 2020: 2). Keberhasilan organisasi terletak pada keefektifan manajemen dan perilaku yang mendorong terciptanya dan terpeliharanya rasa memiliki.

Suatu organisasi akan berhasil tergantung pada banyak faktor. Salah satunya adalah kepemimpinan. Dengan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan memudahkan menggerakkan bawahannya, baik berupa sikap, perilaku ataupun teknik tertentu yang ditampilkan. Siagian dalam Sofi'i, dkk (2020: 3) mengemukakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada efektivitas manajemen dan perilaku yang mendorong munculnya dan terpeliharanya rasa kebersamaan. Begitupun sebaliknya, jika hanya gaya kepemimpinan lebih menitikberatkan pada tugas saja, maka rasa kemanusiaan akan terusik sehingga semangat kerja tidak akan optimal.

Dalam dunia pendidikan kepemimpinan itu disebut dengan kepemimpinan Kepala Sekolah. Sesuai dengan Permendikbud riset no.

40 Tahun 2021 menyatakan bahwa Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas untuk memimpin pembelajaran dan mengelola satuan pendidikan yang meliputi taman kanak-kanak, taman kanak-kanak luar biasa, sekolah dasar, sekolah dasar luar biasa, sekolah menengah pertama, sekolah menengah pertama luar biasa, sekolah menengah atas, sekolah menengah kejuruan, sekolah menengah atas luar biasa, atau Sekolah Indonesia di luar negeri.

Kepala sekolah adalah ujung tombak bagi keberhasilan dan keberlangsungan lembaga pendidikan, oleh karena itu kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang besar yaitu mengembangkan sumber daya manusia (SDM) terutama guru Gafur (2020: 8). Dari penjelasan diatas, kepala sekolah mempunyai peranan yang besar dan mempunyai tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan, maka sukses tidaknya sekolah akan ditentukan oleh kualitas kepala sekolah.

Menurut Wahjosumidjo dalam Khusnah (2015: 16) kata memimpin dalam rumusan ini memiliki arti yang luas, yaitu kemampuan untuk mengerahkan seluruh sumber daya sekolah yang ada, sehingga dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, menurut Saroni M Khusnah (2015: 16), kepala sekolah sebagai pemimpin harus mengatur dan mengelola tiga hal utama yaitu staf, sarana dan keuangan untuk mencapai tujuan sekolah. Sebagai seorang pemimpin, direktur harus mampu dan memiliki keterampilan kepemimpinan yang memadai untuk memenuhi

tugasnya. Keterampilan ini sangat membantu dalam mengelola personel sekolah atau sumber daya manusia.

Kepala sekolah yang tugas sehari-harinya adalah menyelenggarakan administrasi kepala sekolah atau sekolah. Kepala sekolah mengacu pada segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas pokok dan tanggung jawab seorang kepala sekolah. Kepala sekolah, seperti administrasi sekolah (school administrator), pimpinan sekolah (school leader), manajer sekolah (school manager), dan sebagainya. Oleh karena itu, kepala sekolah adalah salah satu jabatan tertinggi untuk memimpin suatu sekolah yang memiliki pengaruh untuk bisa menentukan kemajuan sekolah dan untuk bisa mencapai tujuan pendidikan (wikipedia.org).

B. Tugas Dan Fungsi Kepala Sekolah

Kepala sekolah mempunyai tugas yang berat untuk menjadikan lembaga sekolah berkualitas dan tujuan pendidikan tercapai. Kepala sekolah harus mampu memahami tentang manajemen sekolah mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pemberdayaan semua bidang, dan pengevaluasian untuk mencapai tujuan berdasarkan visi dan misi sekolah. Menurut Kasali dalam Imam Sofi'i (2022: 5) seorang kepala sekolah itu harus mampu bergerak dari pemimpin level satu hingga level lima yaitu dengan membutuhkan 5 unsur yaitu visi (vision), keberanian (courageness), realita (reality), dan etika (ethics).

Tupoksi kepala sekolah sesuai Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang standar pengelolaan, sebagai berikut:

1. Perencanaan program
2. Pelaksanaan rencana kerja
3. Pengawasan dan evaluasi
4. Kepemimpinan sekolah
5. Sistem informasi sekolah

Tugas utama kepala sekolah sebagai pemimpin adalah mengatur situasi, mengendalikan kegiatan kelompok, organisasi atau lembaga, dan menjadi juru bicara kelompok. Permendikbud Nomor 6 tahun 2018 BAB VI pasal 15 menyatakan bahwa tugas pokok kepala sekolah adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kerirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan.
- 2) Beban kerja kepala sekolah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang berbunyi “Beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan” bertujuan untuk mengembangkan sekolah dan meningkatkan mutu sekolah berdasarkan 8 (delapan) standar nasional pendidikan. Standart nasional pendidikan yang dimaksud adalah standar kompetensi kelulusan, standar isi, standar proses, standar pendidikan dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pembiyaan sekolah, standar penilaian pendidikan, dan standar pengelolaan.

Menurut Mulyasa dalam Gafur (2020: 17) Kepala sekolah memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai Educator, evaluator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator, dan Motivator.

i. Kepala sekolah sebagai educator.

Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim kondusif di sekolah, memberikan nasehat, memberikan dorongan kepada segenap tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik. Kepala Sekolah juga senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh tiap guru. Dalam hal ini faktor pengalaman akan sangat memengaruhi profesionalismenya, terutama dalam mendukung terbentuknya pemahaman tenaga kependidikan terhadap pelaksanaan tugasnya.

ii. Kepala sekolah sebagai evaluator.

Kepala sekolah sebagai evaluator memiliki peran yang besar dalam memberikan evaluasi dan penilaian terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan, serta kehadiran siswa.

iii. Kepala sekolah sebagai manager.

Fungsi kepala sekolah adalah sebagai manager yang artinya bahwa bekerja dengan dan melalui orang, bertanggung jawab dan mempertanggungjawabkan, dengan waktu dan sumber yang terbatas mampu menghadapi berbagai persoalan dan berpikir secara realistis dan konseptual (Wajosumidjo dalam Wartini, 2019: 17).

iv. Kepala sekolah sebagai administrator.

Kepala Sekolah memiliki hubungan sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Untuk menunjang kemampuannya dalam administrasi, Kepala Sekolah harus memiliki kemampuan mengelola kurikulum, administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, administrasi sarana dan prasarana, administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi keuangan. Sebagai Kepala Sekolah professional kegiatan administrasi diatas perlu dilakukan dengan efektif dan efisien agar menunjang produktivitas sekolah.

v. Kepala sekolah sebagai supervisor.

Kepala sekolah melaksanakan pengawasan akademik dan pengawasan manajerial melalui pemantauan, penilaian, pembinaan, pelaporan, dan tindak lanjut.

vi. Kepala sekolah sebagai leader.

Kepala Sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala Sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan komunikasi. Dengan fungsinya sebagai leader, Kepala Sekolah dapat dianalisis dari sifat kepemimpinan yaitu demokratis, otoriter, dan laissez

faire. Ketiga sifat tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu seorang Kepala Sekolah dituntut untuk mampu menggunakan strategi memimpinya sesuai situasi yang ada di sekolah. Penggunaan strategi yang tepat ini sesuai dengan tingkat kematangan para tenaga kependidikan, dan kombinasi yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan.

vii. Kepala sekolah sebagai inovator.

Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang baik untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala Sekolah tercermin dari cara-cara yang dilakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, adaptabel dan fleksibel.

viii. Kepala sekolah sebagai motivator.

Kepala Sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar. Motivasi juga sangat penting kepada peserta didik.

Oleh karena itu, sebagai kepala sekolah harus mampu menyusun program sekolah secara jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang: menyusun struktur organisasi sekolah: menggerakkan semua civitas yang ada di sekolah mulai dari karyawan dan guru serta siswa: dan mengoptimalkan sumber daya sekolah.

C. Indikator-indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan Permendikbud Nomor 13 Tahun 2007 tentang standart Kepala sekolah/madrasah bahwasannya seorang kepala sekolah/madrasah seharusnya memiliki 5 kompetensi yaitu:

1. Kompetensi Kepribadian

- Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
- Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
- Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
- Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.

2. Kompetensi Manajerial

- Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan.
- Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
- Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.

- Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.

3. Kompetensi Kewirausahaan

- Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
- Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
- Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
- Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
- Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

4. Kompetensi Supervisi

- Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
- Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

5. Kompetensi Sosial

- Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
- Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
- Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Menurut Wahjosumidjo dalam Wartini (2019: 17) indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai kepribadian yang kuat seperti sikap empati, memberi sanksi bagi yang melanggar disiplin, memberi contoh dan keteladanan.
2. Memahami kondisi guru, karyawan dan siswa, seperti memberikan penghargaan bagi yang berprestasi, menghargai guru dan karyawan, memberikan ide/gagasan baru dalam suatu pembelajaran.
3. Memiliki dan memahami visi misi sekolah yaitu memberdayakan guru sebagai tim kerja dalam pelaksanaan program kegiatan, membuat program supervisi dan melaksanakan kepada guru yang mengajar di kelas, memberikan penugasan kepada guru untuk penyusunan rencana kerja.
4. Kemampuan mengambil keputusan yaitu mampu mengambil keputusan yang tepat dan cepat, melakukan evaluasi dan memberikan solusi pelaksanaan program kegiatan, melakukan pembinaan kepada guru melalui rapat dan memutuskan secara matang hasil rapat.
5. Kemampuan berkomunikasi seperti menciptakan hubungan yang harmonis, menginstruksikan kepada guru untuk melaksanakan

prosedur pencapaian tujuan organisasi, melaksanakan transparansi kepada warga sekolah.

2.2.3 Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin “Movere” yang berarti menggerakkan. Sementara, motivasi dalam bahasa inggris “Motive”, artinya daya gerak atau alasan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu yang dikehendakinya.

Muchlas dalam Bambang, dkk (2020: 2) mengatakan motivasi adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbin dalam F. Arifandi, 2015: 8),.

Sedangkan menurut Robbins dalam Bambang, dkk (2020: 3) motivasi adalah perhitungan terhadap intensitas, tujuan dan ketentuan seseorang dalam usahanya untuk mencapai apa yang dicita-citakan. Intensitas menggambarkan seberapa keras usaha seseorang. Tujuan merupakan kebaikan yang dapat memengaruhi organisasi. Ketekunan merupakan bagaimana seseorang menjaga usahanya.

Berdasarkan pengertian diatas, motivasi adalah sesuatu alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan, menyelesaikan, menghentikan dan lain sebagainya, suatu aktifitas guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan dari motivasi tersebut.

Menurut Safri dan Bubeis dalam Dewinta Noniya (2022), Motivasi kerja adalah dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk melakukan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi baik dari manajer maupun karyawan. Sedangkan, Muchlisin Riadi (2020), Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Hamzah B, Uno dalam Elva, S.A (2019: 11), Motivasi kerja guru adalah adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya.

Motivasi kerja guru adalah dorongan atau semangat guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai

pendidik. Dalam artian bahwa dorongan atau semangat itu berasal dari dalam diri guru ataupun dari luar diri guru (Elva, 2019: 12).

B. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Prawiri, M, 2018).

a. Motivasi intrinsik

Motivasi ini merupakan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang berasal dari dalam diri sendiri tanpa dipengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Contohnya seseorang terdorong untuk bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini adalah keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu karena adanya dorongan dari luar dirinya sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang menguntungkan dirinya. Contohnya seseorang terdorong untuk bekerja giat karena adanya kesempatan untuk meningkatkan jenjang karirnya lebih tinggi.

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017 dalam Heriyana, 2018).

a. Motivasi positif (insentif positif) Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baikbaik saja.

b. Motivasi negatif (insentif negatif) Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja.

Tipe motivasi dibagi menjadi 2 yaitu motivasi dalam diri dan motivasi luar diri (Afandi, 2016: 17). Motivasi dalam diri adalah dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang itu sendiri seperti persepsi seseorang mengenai diri sendiri, harga diri, harapan, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja.

Sedangkan motivasi luar diri adalah dorongan untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktifitas kerja itu sendiri atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktifitas kerja. Yang termasuk motivasi luar diri yaitu jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan kerja dan kompensasi atau gaji.

C. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Sondang P. Siagian dalam Samosir (2012: 59) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dapat bersifat internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang memengaruhi motivasi antara lain: 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri 2) Harga diri 3) Harapan

pribadi 4) Kebutuhan 5) Keinginan 6) Kepuasan kerja 7) Prestasi kerja yang dihasilkan.

Faktor-faktor eksternal antara lain 1) Jenis dan sifat pekerjaan 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung 3) Organisasi tempat kerja 4) Situasi lingkungan pada umumnya 5) System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Selanjutnya, menurut Bormasa (2022: 58) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang timbul disebabkan oleh faktor dari dalam diri seseorang disebut faktor intrinsik atau faktor dari luar diri seseorang yang disebut faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik itu berupa kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan, harapan, dan cita-cita. Sementara itu, faktor ekstrinsik adalah faktor dari luar diri seseorang yang ditimbulkan oleh berbagai hal, seperti karena lingkungan kerja, pemimpin, teman sejawat atau faktor-faktor lainnya yang sangat kompleks dan sangat berpengaruh untuk diri seseorang tersebut.

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari luar lembaga pendidikan itu sendiri. Dari sekian banyak faktor tersebut maka faktor motivasi kerja guru ini merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan lembaga pendidikan mencapai tujuannya.

D. Indikator Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan atau rangsangan bagi setiap individu untuk bekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya. Motivasi itu bisa datang dari pemimpin, organisasi, lingkungan kerja ataupun diri sendiri. Menurut Bormasa (2022: 69) indikator dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat partisipasi

Tingkat partisipasi ini merupakan keterlibatan seseorang untuk ikut serta dalam aktifitas suatu organisasi seperti pengambilan keputusan, diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat yang berhubungan dengan tugas yang diberikan agar seseorang mengetahui tujuan organisasi.

2. Tingkat komunikasi

Komunikasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi yang baik diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman antara bawahan dan pimpinan. Selain itu, komunikasi yang baik diharapkan bisa saling terbuka sehingga adanya rasa saling mengerti untuk mencapai tujuan tertentu.

3. Tingkat pengembangan diri

Tingkat pengembangan diri dapat dilakukan dengan diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan kerja, melanjutkan pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas diri, mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

Menurut Afandi (2016: 18) dimensi dan indikator motivasi kerja dibagi 2 dimensi dan enam indikator yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan beremangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikatornya adalah balas jasa, kondisi kerja dan fasilitas kerja.
2. Dimensi dorongan agar bekerja dengan baik. indikatornya adalah prestasi kerja, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

2.2.4 Budaya Organisasi

A. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain (Robbins, 2003: 305 dalam Sulaksono, 2019: 2). Sistem makna bersama yang dikatakan oleh Robbins adalah seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Sedangkan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi implisit bersama yang diterima begitu saja yang dipegang suatu kelompok (Kreitner dan Kinicki dalam Latunreng, W, 2022: 5).

Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai nilai, sikap, dan praktik bersama yang menjadi ciri organisasi yang menjadi kepribadian sebuah perusahaan (Sahir, H.S, dkk, 2021: 5). Selain itu juga, Sulaksono (2019: 4) mengemukakan bahwa budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

Sementara itu, Sutrisno Edy (2010: 1) mendefinisikan Budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Dari teori-teori di atas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai, kepercayaan dan norma-norma bersama yang dianut suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi. Jelas terlihat bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, keberhasilan suatu organisasi bergantung juga terhadap seberapa baiknya budaya organisasinya.

B. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi juga oleh seberapa besar peranan budaya bagi suatu organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Siagian (2004) dalam Surianto (2021: 38) adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai penetap batas-batas perilaku, maksudnya adalah menentukan yang boleh dan tidak boleh dilakukan atau menentukan yang benar atau salah.

- b) Membangkitkan landasan prinsip suatu organisasi dan para anggotanya.
- c) Membangkitkan kewajiban kepada kepentingan bersama, diatas kepentingan individu atau kelompok.
- d) Sebagai tali pengikat bagi seluruh anggota organisasi.
- e) Sebagai alat pengendali perilaku para anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sunyoto (2016:227) dalam Sutoro (2020: 106) budaya organisasi memiliki dua fungsi utama, yaitu :

- 1) Sebagai Proses Integrasi Internal. Dalam proses ini dimana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain.
- 2) Sebagai Proses Integrasi Eksternal. Ini berarti dimana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.

C. Indikator-indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Sulaksono, H (2019: 15) sebagai berikut:

- 1. Inovatif memperhitungkan resiko. Setiap pegawai akan memberi perhatian terhadap segala persoalan yang dapat mengakibatkan resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
- 2. Perhatian secara detail. Perhatian pada setiap masalah secara detail akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dalam pelaksanaan tugas.

3. Orientasi hasil. Supervisi seorang pemimpin terhadap bawahan adalah salah satu cara untuk mengarahkan dan memberdayakan, sehingga tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya dapat diuraikan.
4. Orientasi pada tim atau kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan pada kerjasama tim (team work).
5. Agresif. Performa yang baik berupa kemampuan dan keterampilan pegawai/karyawan yang memenuhi standar akan menghasilkan produktivitas tinggi.
6. Stabilitas kerja. Pegawai/karyawan harus dapat menjaga kondisi tetap prima dengan menjaga kesehatan seperti, mengkonsumsi makanan bergizi.

2.2.5 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan kerja

Dalam melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan, bagi seorang individu Lingkungan yang ada disekitarnya mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan (Winata, 2021: 80).

Sedangkan Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Wahyuni, et all, 2020: 73).

Selanjutnya, Lingkungan kerja (Sarwono, 2005) dalam Winata (2021: 80) adalah lingkungan dimana pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Elfita (2009: 38) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat memengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Berdasarkan dari pendapat beberapa ahli diatas, dapat di tarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat memengaruhi diri pegawai tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan ataupun lembaga. Maka dari itu, lingkungan itu seharusnya memberikan kenyamanan dan keamanan bagi pegawai/karyawan agar dapat bekerja secara optimal karena lingkungan kerja memengaruhi emosi pegawai/karyawan.

Begitu juga, lingkungan kerja di sekolah harus benar-benar memperhatikan nyaman bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu sebagai pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik serta untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah.

B. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara garis besar terdiri dari dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang memengaruhi kinerja guru.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Winata (2021: 81) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja baik secara langsung dan tidak langsung (Winata, 2021: 81). Lingkungan fisik secara langsung contohnya seperti meja, kursi, mesin fotokopi, ruang kelas, laboratorium dan sarana prasarana lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik tidak langsung seperti sirkulasi udara/ventilasi, pencahayaan, aroma ruangan, udara dan kondisi lingkungan lainnya .

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti dalam Surijadi (2020: 18) adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun

hubungan dengan bawahannya (Winata, 2021: 82). Sikap pimpinan/atasan terhadap pegawai/bawahan memengaruhi semua aktivitas kerja dan kinerja. Dalam aspek lingkungan kerja ini budaya kerja, komunikasi dan koordinasi menjadi poin penting menjadikan suasana yang aman, nyaman dan kondusif.

C. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan dua dimensi jenis lingkungan kerja diatas yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, maka dapat diuraikan indikator-indikator lingkungan kerja. Nitisemito (1992) dalam Winata (2021: 86) menyatakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan keadaan yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa memberikan dampak terhadap pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis antara satu karyawan dengan karyawan lainnya tanpa ada rasa saling mencurigai, intimidasi dan pemaksaan kehendak antar sesama atau kelompok rekan kerja.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang dimaksudkan adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Jika fasilitas kerja memadai, maka pekerjaan akan dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Selanjutnya, menurut Sedarmayanti dalam Winata (2021: 86) indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Penerangan/pencahayaan

Penerangan/pencahayaan mempunyai manfaat besar untuk pegawai yang bertujuan untuk mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Pencahayaan sebaiknya diatur dengan baik tidak menyilaukan dan kurang jelas/terang.

2) Sirkulasi udara

Udara di tempat kerja harus udara yang segar dan bersih. Cara yang efektif untuk mendapatkan udara segar dan bersih adalah dengan adanya banyak pohon dan tanaman. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia.

3) Kebisingan

Kebisingan di tempat kerja seperti bunyi-bunyian yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja

4) Bau tidak sedap

Dengan adanya bau tidak sedap di lingkungan kerja membuat konsentrasi para pegawai terganggu. Salah satu cara yang dipakai untuk menghilangkan aroma tidak sedap dengan menggunakan alat pengatur suhu udara yang benar.

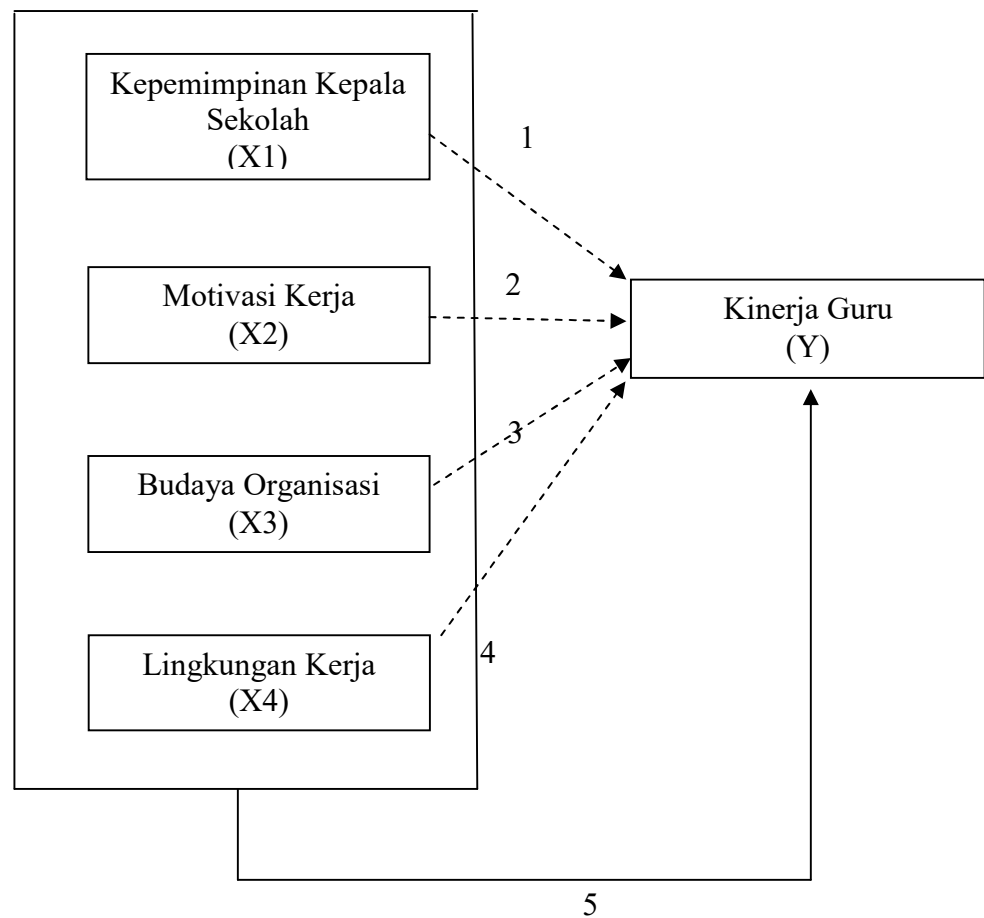
5) Keamanan

Menjaga keamanan di tempat kerja menjadi hal yang sangat penting. Oleh karena itu, suatu lembaga sebaiknya memanfaatkan

jasa Tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM) untuk menjaga lingkungan kerja aman dan kondusif.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Kuncoro dalam Widagdo, S dan Handayani, Y.I (2020: 53) “kerangka konseptual/teoritis merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu.” Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kajian pustaka dapat disusun kerangka konseptual yang menjelaskan mana variabel independen dan variabel dependen. Kerangka konseptual ini menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian dan untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2), budaya organisasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja guru (Y) perlu digambarkan kerangka konseptual dari penulisan ini.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada gambar 2.1 didasarkan pada penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. $X1 \longrightarrow Y$ dinyatakan dalam penelitian Zulkarnaen, Supriyati, Sudiarditha (2020). Yandika (2022). Sumarni, Hasmin, Mustari (2017). Keizer, Pringgabayu (2017). Muliartini, Natajaya, Sunu (2019). Hidayat (2020).
2. $X2 \longrightarrow Y$ dinyatakan dalam penelitian Keizer, Pringgabayu (2017). Handayani (2017). Yandika (2022). Fatkurinah (2020). Hidayat (2020).

Putra, Ernila, Komardi, Suyono (2019). Zulkarnaen, Supriyati, Sudiarditha (2020). Fatimah, S, Utama, H.B. (2022).

3. X3 \longrightarrow Y Keizer, Pringgabayu (2017). Putra, Ernila, Komardi, Suyono (2019). Zulkarnaen, Supriyati, Sudiarditha (2020). Yandika (2022). Muliartini, Natajaya, Sunu (2019). Hidayat (2020).
4. X4 \longrightarrow Y Fatkurinah (2020). Handayani (2017). Sumarni, Hasmin, Mustari (2017). Fatimah, S. Utama, H.B (2022).
5. Pengaruh Simultan penelitian Terdahulu sebagai berikut:
 - a. Keizer, Pringgabayu (2017). Yandika (2022). pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi terhadap kinerja guru secara simultan.
 - b. Fatkurinah (2020). pengaruh manajerial kepala sekolah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara simultan.
 - c. Sumarni, Hasmin, Mustari (2017). pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara simultan.
 - d. Muliartini, Natajaya, Sunu (2019) kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi terhadap kinerja guru secara simultan.
 - e. Handayani (2017). Fatimah, S, Utama, H.B (2022). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.
 - f. Hidayat, T (2020). Pengaruh motivasi dan budaya terhadap kinerja guru.

2.4. Hipotesis

Berdasarkan penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang dilakukan Zulkarnaen, Supriyati, Sudiarditha (2020). Yandika (2022). Sumarni, Hasmin, Mustari (2017). Keizer, Pringgabayu (2017). Muliartini, Natajaya, Sunu (2019). Hidayat (2020). Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

H1.1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian tentang motivasi kerja terhadap kinerja guru yang dilakukan Keizer, Pringgabayu (2017). Handayani (2017). Yandika (2022). Fatkurinah (2020). Hidayat (2020). Putra, Ernila, Komardi, Suyono (2019). Zulkarnaen, Supriyati, Sudiarditha (2020). Fatimah, S, Utama, H.B. (2022). Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

H1.2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yang dilakukan Keizer, Pringgabayu (2017). Putra, Ernila, Komardi, Suyono (2019). Zulkarnaen, Supriyati, Sudiarditha (2020). Yandika (2022). Muliartini, Natajaya, Sunu (2019). Hidayat (2020). Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja guru.

H1.3 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang dilakukan Fatimah, S, Utama, H.B. (2022). Fatkurinah (2020). Sumarni, Hasmin, Mustari (2017). Handayani (2017). Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru.

H1.4 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru yang dilakukan Keizer, Pringgabayu (2017). Yandika (2022). Hasilnya menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang dilakukan Fatimah, S, Utama, H.B. (2022). Hasilnya menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh manajerial kepala sekolah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang dilakukan Fatkurinah (2020). Hasilnya menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh manajerial kepala sekolah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara simultan.

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru yang dilakukan Sumarni, Hasmin, Mustari (2017). Hasilnya menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh

kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara simultan.

Pada penelitian terdahulu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara simultan masih belum ada penelitian.

H2: Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat/Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK PGRI 5 Jember yang beralamatkan di Jalan Krakatau nomor 60 Desa Kencong, Kecamatan Kencong, Kabupaten Jember. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Pebruari 2022 sampai dengan Juni 2023.

3.2 Populasi, Sampel dan Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya oleh peneliti (Sugiono dalam Widagdo, dkk, 2021: 76).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK PGRI 5 Jember yang berjumlah 59 orang. Jumlah guru ini diambil dari guru pengajar produktif, adaptif normatif, dan BP/BK, data ini sesuai dengan data pokok pendidikan (Dapodik) SMK PGRI 5 Jember per 14 Nopember 2022.

Melihat jumlah populasi yang hanya 59 guru termasuk peneliti, maka sampel yang diambil adalah 58 oarng. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki olehpopulasi tersebut (Widagdo, dkk, 2021: 76). Teknik pengambilan sampel (teknik sampling) adalah non-probability, dengan sampling jenuh atau sampel jenuh, dimana semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020: 152). Dengan demikian jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 58 orang.

Berikut data guru SMK PGRI 5 Jember berdasarkan kualifikasi pendidikannya:

Tabel 3.1 Tabel Kualifikasi Pendidikan Guru SMK PGRI 5 Jember

No	Kelompok Guru	Jenjang Pendidikan			
		S-2	S-1	D3	Jumlah
1	Guru Produktif	-	22	1	23
2	Guru Adaptif dan Normatif	3	28	-	31
3	Guru Bp/BK	-	4	-	4
	Jumlah	3	54	1	58

Sumber data: Dokumentasi sekolah tahun 2022

3.3 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dipilih untuk digunakan pada penelitian ini karena spesifikasi dari desain ini adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Widagdo, dkk (2021: 22), Pendekatan penelitian kuantitatif menitikberatkan pada aspek numerik sebagai datanya baik dalam proses pengumpulan data maupun hasil analisis, yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi.

3.4 Identifikasi Variabel

Identifikasi variable merupakan bagian dari langkah penelitian yang dilakukan peneliti dengan cara menentukan variable-variable dalam penelitiannya (Widagdo, dkk, 2021: 109).

Variable dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu empat variable bebas dan satu variable terikat. Variable-variable tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variable bebas terdiri dari Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), Lingkungan Kerja (X4)
2. Variable terikat yaitu Kinerja Guru (Y)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional Variabel merupakan bagaimana cara peneliti mengungkapkan dua pertanyaan "*What and How*", maksudnya peneliti perlu mendefinisikan variabel-variabel penelitian yang digunakan sesuai dengan konteks penelitiannya dan harus dapat menjawab pertanyaan bagaimana variabel yang digunakan diukur (Widagdo, dkk, 2021: 65).

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Sofi'i, dkk (2020: 2) adalah proses memengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir, dalam usaha untuk menentukan tujuan yang akan dicapai. Dan sesuai dengan pendapat Wahjosumidjo dalam Wartini (2019: 17) dan Permendikbud Nomor 13 Tahun 2007 indikator kepemimpinan ini diukur dengan 1) Kompetensi

Kepribadian, 2) Kompetensi Manajerial, 3) Kompetensi Supervisi, 4) Kompetensi Kewirausahaan dan 5) Kompetensi Sosial.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kompetensi Kepribadian	Kepala sekolah mampu dalam memberi keteladanan tentang disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya	Wahjosumidjo dalam Wartini (2019: 17)
		Kemampuan dalam berkomunikasi dengan semua guru dan karyawan	
		Kemampuan dalam pengelolaan masalah dengan sabar, tenang, bijaksana dan jiwa besar	Permendikbud Nomor 13 Tahun 2007
		Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri	
	Kompetensi Manajerial	Kemampuan dalam mengelola dan menyusun rencana kerja dan rencana anggaran belanja sekolah (RAPBS)	
		Kemampuan dalam memimpin organisasi dengan cara yang efektif dan efisien	
		Kemampuan dalam menciptakan suasana sekolah yang nyaman, aman dan kondusif.	
		Kemampuan dalam menggerakkan guru dan karyawan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing	
		Memperhatikan ruang kerja guru dengan menyiapkan fasilitas penunjang yang dibutuhkan.	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Memandang guru-guru sebagai partner kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan sekolah	
		Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi	
		Memberi kesempatan kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi	
		Memberi sanksi kepada bawahan yang lalai melaksanakan tugas secara adil	
		Melakukan pendekatan pribadi terhadap guru yang tidak disiplin dalam tugasnya	
	Kompetensi Supervisi	Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.	
		Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat	
		Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru	
	Kompetensi Kewirausahaan	Kemampuan menciptakan inovasi dan berpikir kreatif yang berguna bagi pengembangan sekolah	
		Mempunyai strategi dalam pengembangan sekolah, mampu mengambil keputusan serta mampu meminimalisir risiko yang dihadapi	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Kompetensi Sosial	Kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan pihak lain atas dasar memberi manfaat bagi sekolah	
		Kemampuan untuk menggerakkan seluruh warga sekolah dalam kegiatan sosial	
		Kemampuan dalam menunjukkan sikap simpati, empati terhadap sesama	

B. Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru menurut elva (2019: 12) adalah dorongan atau semangat guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Indikator dalam motivasi kerja menurut pendapat Sondang P. Siagian dalam Samosir (2012: 59) dan Afandi (2016: 17) adalah 1) Motivasi internal, dan 2) Motivasi eksternal

Tabel 3.3 Definisi Operasional Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Motivasi Kerja	Motivasi Internal	Keinginan untuk berprestasi	Afandi (2016: 17)
		Perasaan mencintai pekerjaan itu sendiri sebagai guru	
		Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	Sondang P. Siagian dalam Samosir (2012: 59)
		Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	
		Memiliki perasaan senang dalam bekerja	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Motivasi Eksternal.	Melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai guru dengan baik untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	
		Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan	
		Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya	
		Meningkatkan kompetensi diri seperti kuliah, guru penggerak atau pelatihan	

C. Budaya Organisasi

Budaya organisasi sekolah menurut Muhaimin, et all (2011: 48) adalah sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antar nilai-nilai yang dianut oleh kepala sekolah atau madrasah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut guru-guru dan para karyawan yang ada di sekolah atau madrasah. Menurut pendapat Sulaksono, H (2019: 15) variabel ini diukur dengan 1) inovasi dan pengambilan resiko, 2) perhatian pada hal detail, 3) orientasi pada hasil, 4.) orientasi pada tim, 5) agresif dalam bekerja, 6) stabilitas kerja.

Tabel 3.4 Definisi Operasional Budaya Organisasi

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan resiko	Mampu berkreasi dan berinovasi dengan metode pembelajaran di kelas untuk mendorong siswa aktif dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan	Sulaksono, H (2019: 15)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Selalu mengajar, Mendidik dan melatih siswa dengan sungguh-sungguh	
		Selalu berkeinginan untuk mengembangkan keilmuan dan keterampilan dengan banyak literasi dan mengikuti pelatihan	
		Selalu bersikap baik didalam atau diluar sekolah	
	Perhatian pada hal detail	Mampu memahami visi dan misi sekolah sehingga pekerjaan yang dilakukan detail	
		Pihak sekolah dalam memberikan aturan-aturan tertulis bagi seluruh anggota sekolah	
		Menerima diberikan hukuman/sanksi jika melakukan kesalahan	
	Orientasi pada hasil	Selalu memperhatikan proses dalam bekerja untuk memperoleh hasil yang maksimal	
	Orientasi pada individu dan tim	Bertanggung jawab atas pekerjaan	
		Mengajar, Mendidik dan melatih siswa dengan sungguh-sungguh	
		Bekerjasama secara tim	
		Selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan sekolah	

D. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Winata (2022: 80) adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologis dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan. Menurut pendapat Nitisemito (1992) dalam Winata (2021: 86) variabel ini diukur dengan 1) Hubungan kerja antara kepala sekolah dan sesama rekan kerja, 2) Suasana Kerja, dan 3) Sarana Prasarana.

Tabel 3.5 Definisi Operasional Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Lingkungan Kerja	Hubungan kerja antara kepala sekolah dan sesama rekan kerja	Memiliki hubungan baik antara kepala sekolah dan sesama rekan guru	Winata (2022: 80)
		Terjalin komunikasi yang baik kepala sekolah dan sesama rekan guru	
		Selalu sharing tentang metode pembelajaran dan banyak hal	
		Bersikap adil dan selalu membimbing kepada para guru	
	Suasana kerja	Terciptanya suasana lingkungan aman, nyaman dan kondusif	
		Terciptanya lingkungan bersih	
		Kebebasan dalam hal menyampaikan ide atau gagasan	
		Menciptakan community minded (saling mengenal dan akrab satu sama lain)	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Sarana prasarana	Adanya ruang kelas yang nyaman untuk lancarnya KBM	
		Ruang kelas mempunyai sirkulasi, Ventilasi dan pencahayaan yang cukup memadai	
		Tersedianya ruang laboratorium	
		Sirkulasi udara di tempat kerja nyaman	
		Toilet untuk siswa terpelihara dengan baik akan kebersihannya	
		Toilet untuk guru terpelihara kebersihannya	
		Adanya petugas keamanan di lingkungan sekolah	

E. Kinerja Guru

Burhanudin dalam Wartini (2022: 8), Kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Menurut pendapat Nana Sudjana dalam Mulyana aina (2019) dan Supardi dalam Aziz (2020: 19) variabel ini diukur dengan 1) perencanaan program kegiatan pembelajaran, 2) pelaksanaan kegiatan pembelajaran, 3) evaluasi/ penilaian pembelajaran, dan 4) hubungan antar pribadi.

Tabel 3.6 Definisi Operasional Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kinerja Guru	Perencanaan program kegiatan pembelajaran	Kemampuan membuat RPP	Nana Sudjana dalam Mulyana aina (2019).
		Menyiapkan bahan ajar dan alat peraga	
		menyiapkan beberapa pertanyaan dan pernyataan tematik agar siswa aktif belajar	
		Mengetahui keadaan dan kondisi siswa baik itu kelebihan dan kelemahannya	
	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	Penguasaan materi pembelajaran	
		Kemampuan mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang direncanakan	
		Penerapan strategi dan pendekatan pembelajaran	
		Kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran	
	Evaluasi/ penilaian pembelajaran	Kemampuan melaksanakan penilaian pembelajaran	
		Melakukan remedial dan pengayaan untuk siswa yang belum tuntas	

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Hubungan antar pribadi.	Kemampuan mengelola kelas	
		Menjadi teladan/ccontoh yang baik bagi peserta didik	
		Menjadi seorang motivator bagi siswa	
		Menggunakan waktu senggang saya dengan membaca dan mencari materi yang sesuai berupa artikel atau video pembelajaran	
		Selalu berkomunikasi dengan siswa dalam kegiatan belajar mengajar dengan sangat baik	

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Widagdo, S dan Handayani, Y.I (2020: 63), Teknik pengumpulan data merupakan kegiatan dalam mengumpulkan data dengan teknik tertentu dan menggunakan alat tertentu. Data yang diperoleh harus diproses terlebih dahulu kemudian dihimpun, ditata, dianalisis agar mendapatkan informasi yang jelas atas suatu fenomena. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berbentuk angket atau kuesioner. Angket atau kuesioner adalah daftar pernyataan-pernyataan berstruktur yang ditujukan kepada responden yaitu guru SMK PGRI 5 Jember.

Angket atau kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial (Widagdo, dkk, 2021: 70).

Jawaban dari setiap butir-butir pernyataan memiliki jawaban dari angka (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju, dan (4) sangat setuju. Kuesioner ini akan diberikan melalui google form yang telah berisi beberapa pernyataan, dimana responden akan menjawab sesuai dengan pilihan yang tersedia.

Tabel 3.7
Alternatif Jawaban Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Setuju	3
4	Sangat setuju	4

Sumber (Widagdo, dkk, 2021: 70)

Sumber data penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer diambilkan dari angket. Sedangkan, data sekunder adalah diambil dari dokumentasi atau arsip data guru di SMK PGRI 5 Jember dan diperoleh dari studi pustaka seperti literatur/sumber lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data dari para responden. Instrumen mempunyai validitas tinggi jika instrumen benar-benar dapat dijadikan alat untuk mengukur sesuatu secara tepat (Widagdo, S, Handayani, Y.I, 2021: 68).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program *International Business Machines (IBM) Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas merupakan sebagai bahan acuan atau pedoman untuk membuat kesimpulan. Dalam hal ini, uji validitas menggunakan rumus Spearman dan Brown (Widagdo, S, dkk, 2021: 69). Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika nilai koefisien korelasi R hitung $>$ dari R tabel atau setidaknya bernilai lebih besar dari 0,3, maka item pernyataan angket dinyatakan valid.
2. Jika nilai koefisien korelasi R hitung $<$ dari R tabel, maka item pernyataan angket dinyatakan tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh sebuah alat ukur, walaupun digunakan secara berulang-ulang pada subjek yang sama atau berbeda

(Widagdo, S, dkk, 69). Ketika jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat dalam kuesioner adalah konsisten, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel.

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* yang terdapat dalam tabel output SPSS. Uji reliabel ini berpedoman pada dasar pengambilan keputusan (Widagdo, S, dkk, 69) yaitu:

1. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,8$ atau mempunyai angka sebesar 0,8, maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,8$, maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menilai apakah di dalam sebuah regresi linier metode Ordinary Least Square (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik (Widagdo dan Handayani, 2020: 80). Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat mempunyai hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara konsisten. Berikut uji asumsi klasik yang sering digunakan adalah:

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji kenormalan distribusi data untuk menghindari bias dan atau mengetahui apakah data yang dijadikan sampel berdistribusi normal atau tidak (Widagdo dan

Handayani, 2020: 80). Dengan kata lain, pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan program *International Business Machines (IBM) Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25*. Untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak dengan cara memperhatikan probabilitas atau nilai *Sig.* (signifikan).

Menurut Nugraha (2021: 57) dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas SPSS 25 K-S (*Kolmogorov-Smirnov*) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (*Sig.*) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi (*Sig.*) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel-variabel independen, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel itu secara individu terhadap variabel dependen (Widagdo dan Handayani, 2020: 81). Oleh karena itu, uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya dengan melihat faktor tolerance dan

nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan menggunakan *International Business Machines (IBM) Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25*. Adapun dasar untuk mengambil keputusan pada uji multikolinearitas dengan nilai VIF adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas terjadi jika distribusi probabilitas (kemungkinan) tetap sama (konstan) dalam semua observasi variabel independen dan varians setiap residual adalah sama untuk semua nilai dari variabel independen (Widagdo dan Handayani, 2020: 80). Dimana, salah satu persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi yang baik adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Model atau metode pengujian dalam uji heterokedastisitas menggunakan *Rank Spearman* (Nugraha, 2021: 30) dengan dasar pada keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Selanjutnya, uji heterodastisitas model Scatterplot dasar keputusannya adalah data yang menyebar tidak beraturan dan tidak berpola (Widagdo dan Handayani, 2020: 82)

3.7.3 Analisa regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor (Widagdo dan Handayani, 2020: 83). Analisa linear berganda (multiples) berfungsi untuk mencari pengaruh dua atau lebih variabel bebas (variabel independen atau X) terhadap variabel terikat (variabel dependen atau Y). Analisa linear berganda (multiples) menggunakan *International Business Machines (IBM) Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25*.

Analisa regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan empat (4) prediktor secara bersama-sama yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), dan Lingkungan kerja (X_4). Bentuk persamaan regresi linier berganda dengan 4 prediktor adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

(Sugiyono, 2020: 306)

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi kerja

X_3 = Budaya Organisasi

X_4 = Lingkungan Kerja

3.7.4 Koefisien Determinan

Widagdo dan Handayani (2020: 88) menyatakan bahwa koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kemampuan variabel bebas (independen) dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya (variabel dependen). Jika nilai koefisien determinasi mendekati nol (0) artinya bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai mendekati satu (1) artinya bahwa variabel-variabel independen mempunyai kemampuan untuk memberikan semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen. Prasyarat dalam memaknai nilai koefisien determinasi adalah hasil uji F dalam analisis regresi linear berganda harus memiliki nilai signifikan.

1. Jika hasil uji F tidak signifikan maka nilai koefisien determinasi tidak dapat digunakan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika koefisien determinasi bernilai minus atau negatif, maka dapat dinyatakan tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Aplikasi analisis Multivariate untuk mengetahui koefisien determinasi adalah dengan menggunakan *International Business Machines (IBM) Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25*.

3.7.5 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji T merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis regresi linear multiples (berganda). Untuk menjawab tujuan pertama digunakan alat analisis uji hipotesis uji t. Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Berikut langkah-langkah dan kriteria pengujian menurut Widagdo, S dan Handayani, Y.I (2020: 86):

1. $H_0 : b_j = 0$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y.
2. $H_1 : b_j \neq 0$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y.
3. $\alpha = 0,05$
4. Kriteria pengujian:
 - b. H_0 diterima, apabila $-t\text{-tabel} < t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y.
 - c. H_0 ditolak, apabila $t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$ atau $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y.

3.7.6 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menjawab tujuan kedua digunakan alat analisa uji F yaitu untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersamaan variabel bebas

terhadap variabel terikat. Menurut Widagdo, S dan Handayani, Y.I (2020: 85) menyatakan bahwa “Uji F adalah uji model atau goodness of fit untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memengaruhi variabel terikat.” Berikut langkah-langkah dan kriteria pengujian dalam Uji F:

1. $H_0 : b_j = 0$, berarti secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y .
2. $H_1 : b_j \neq 0$, berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y .
3. $\alpha = 0,05$
4. kriteria pengujian:
 - a. H_0 diterima apabila $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, berarti secara simultan tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y .
 - b. H_0 ditolak, apabila $F\text{-hitung} \geq F\text{-tabel}$, berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y .

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMK PGRI 5 JEMBER salah satu sekolah swasta yang berlokasi di Jl. Krakatau No.60 Desa Kencong, Kecamatan Kencong, Kabupaten Jember dengan Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20548800 nomor telp (0336) 321378. Sekolah ini berdiri tanggal 7 Desember 1971 berada dibawah naungan Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Persatuan Guru Republik Indonesia Jawa Timur (YPLP DASMEN PGRI JAWA TIMUR) dengan nomor SK pendirian 28/SK/PEN/YAY/X/82.

Sejak tahun 2014 sampai saat ini sekolah ini dipimpin oleh Bapak Saiful Anwar, S.Pd. dalam pelaksanaan tugas kepala sekolah dibantu oleh empat wakil kepala sekolah yang membidangi kurikulum, hubungan masyarakat, sarana prasana dan kesiswaan. Bapak Saiful Anwar, S.Pd merupakan periode ke-3 dan menjadi kepala sekolah ke-5 sejak berdiri. Sekolah ini memiliki 1.623 siswa per Januari 2023 dengan 6 program keahlian yaitu Otomatisasi Tata Kelola Perkantoran, Bisnis Daring Pemasaran, Akuntansi Keuangan Lembaga, Teknik Bisnis Sepeda Motor, Desain Komunikasi Visual dan Rekayasa Perangkat Lunak.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian berjudul Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 Jember, dalam pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket/kuesioner berisikan 22 item pernyataan untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), 9 item pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X2), 12 item pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X3), 15 item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X4), dan 15 item pernyataan untuk kinerja guru (Y).

Penelitian ini dilakukan kepada 58 orang responden yaitu guru SMK PGRI 5 Jember, dengan tingkat partisipasi responden 100%. Jumlah 58 guru ini diambil dari guru pengajar produktif, adaptif normatif, dan BP/BK. Karakteristik yang dianalisa pada penelitian ini adalah dari: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status kepegawaian.

Deskripsi data disajikan secara bertahap dari masing-masing variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Deskripsi data hasil penelitian ditampilkan dalam bentuk interval rata-rata jawaban. Penyajian data yang dibuat berbentuk kuantitatif yang diperoleh dari skor jawaban angket yang tersedia dengan menggunakan skala likert, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), setuju (3) dan sangat tidak setuju (4).

Berdasarkan angket dan hasil penyekoran jawaban dilaporkan dengan cara mendeskripsikan data diawali dengan pemaparan karakteristik responden, seperti nama lengkap, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan,

dan status kepegawaian. Berikut adalah data karakteristik responden guru SMK PGRI 5 Jember:

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	34	59
2	Perempuan	24	41
	Jumlah	58	100

Sumber Data Penelitian (diolah 2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden guru yang berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 34 orang (59%) dan perempuan 24 orang (41%). Maka dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh responden guru berjenis kelamin laki-laki.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 25	7	12
2	26 – 30	10	17
3	31 – 35	15	26
4	36 – 40	9	16

No	Usia	Jumlah	Persentase
5	41 – 45	5	9
6	>45	12	20
	Jumlah	58	100

Sumber Data Penelitian (di olah 2023)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden guru pada kelompok usia dibawah responden guru kelompok usia diantara 20-25 tahun sebanyak 7 orang (12%), usia 26-30 tahun sebanyak 10 orang (17%), usia 31-35 sebanyak 15 orang (26%), usia 36-40 tahun sebanyak 9 orang (16%), usia 41-45 tahun sebanyak 5 orang (9%), dan usia diatas 45 sebanyak 12 guru (20%). Maka dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini didominasi oleh responden berusia 31-35 tahun.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kelompok Guru	Tingkat Pendidikan			
		S-2	S-1	D3	Jumlah
1	Guru Produktif	-	22	1	23
2	Guru Adaptif dan Normatif	2	29	-	31
3	Guru BP/BK	-	4	-	4
	Jumlah	2	55	1	58

Sumber Data Penelitian (diolah 2023)

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden guru berdasarkan tingkat pendidikan D3, S1 dan S2 sebanyak 58 orang dengan persentase 100%. Maka dapat dikatakan bahwa responden dari

penelitian ini guru adaptif/normatif, guru produktif dan guru BP/BK sejumlah 55 orang memiliki jenjang tingkat pendidikan S1, dua orang guru adaptif normatif mempunyai jenjang pendidikan magister (S2), satu orang guru merupakan lulusan D3, serta diharapkan semua guru terus bisa mengembangkan diri dengan melanjutkan pendidikannya yang lebih tinggi. Berdasarkan data diatas, bahwa tenaga pengajar di SMK PGRI 5 Jember telah memenuhi syarat administrasi dan kualifikasi yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas para pengajar yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan S1. Hal ini diharapkan akan meningkatkan kualitas kerja yang cukup maksimal agar tercapainya tujuan yang diinginkan, yaitu menghasilkan lulusan yang unggul dan dapat bersaing dengan sekolah lain yang setara.

D. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
1	GTY	44	76
2	GTT	14	24
	Jumlah	58	100

Sumber Data Penelitian (diolah 2023)

Berdasarkan tabel status kepegawaian dapat diketahui guru yang berstatus kepegawaian GTY (Guru Tetap Yayasan) sebanyak

44 orang (76%) dan GTT (Guru Tidak Tetap) sebanyak 14 orang (24%).

4.1.3 Deskripsi Jawaban/Tanggapan Responden

Sebelum data dalam penelitian diolah lebih lanjut, maka akan diuraikan terlebih dahulu mengenai persepsi responden terhadap setiap variabel yang akan dianalisis. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1), Motivasi kerja (X2), budaya organisasi (X3), Lingkungan kerja (X4), dan satu variabel terikat yaitu variabel Kinerja (Y). Hasil perhitungan responden terhadap variabel jawaban akan dijelaskan didalam tabulasi data angket pada masing-masing variabel. Berikut ini akan disajikan tabel skor jawaban responden dari angket yang disebarkan yaitu:

A. Deskripsi Tanggapan Responden tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh Guru SMK PGRI 5 Jember untuk mengetahui jawaban responden tentang variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁), pernyataan didalam kuesioner melalui 5 indikator dan 22 item pernyataan. Hasil tanggapan responden tentang variabel kepemimpinan kepala sekolah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Deskripsi Tanggapan Responden tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah

Item	Indikator	Jawaban			
		1	2	3	4
A	Kompetensi Kepribadian				
1	Kepala sekolah mampu dalam memberi keteladanan tentang disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya		1 (1,72 %)	40 (68,97%)	18 (31,03%)
2	Kemampuan dalam berkomunikasi dengan semua guru dan karyawan			43 (74,14%)	15 (25,86)
3	Kemampuan dalam pengelolaan masalah dengan sabar, tenang, bijaksana dan jiwa besar			25 (43,1%)	33 (56,9%)
4	Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri			47 (81,03%)	11 (18,97%)
B	Kompetensi Manajerial				
1	Kemampuan dalam mengelola dan menyusun rencana kerja dan rencana anggaran belanja sekolah (RAPBS)			23 (39,66%)	35 (60,34)
2	Kemampuan dalam memimpin organisasi dengan cara yang efektif dan efisien		1 (1,72 %)	40 (68,97)	17 (29,31)
3	Kemampuan dalam menciptakan suasana sekolah yang nyaman, aman dan kondusif.		1 (1,72 %)	45 (77,59%)	12 (20,69%)
4	Kemampuan dalam menggerakkan guru dan karyawan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing			42 (72,41%)	16 (27,59%)

Item	Indikator	Jawaban			
		1	2	3	4
5	Memperhatikan ruang kerja guru dengan menyiapkan fasilitas penunjang yang dibutuhkan.		1 (1,72 %)	39 (67,24%)	18 (31,03%)
6	Memandang guru-guru sebagai partner kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan sekolah			54 (93,1%)	4 (6,9%)
7	Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi			47 (81,03%)	11 (18,97%)
8	Memberi kesempatan kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi			46 (79,31%)	12 (20,69%)
9	Memberi sanksi kepada bawahan yang lalai melaksanakan tugas secara adil			43 (74,14%)	12 (20,69%)
10	Melakukan pendekatan pribadi terhadap guru yang tidak disiplin dalam tugasnya			39 (67,24%)	20 (34,48%)
C	Kompetensi Supervisi				
1	Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.			41 (70,69%)	17 (24,14%)
2	Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat			44 (75,86%)	14 (24,14%)
3	Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru			42 (72,41%)	34 (58,62%)
D	Kompetensi Kewirausahaan				
1	Kemampuan menciptakan inovasi dan berpikir kreatif yang berguna bagi pengembangan sekolah			25 (43,1%)	33 (56,9%)
2	Mempunyai strategi dalam pengembangan sekolah, mampu mengambil keputusan serta mampu meminimalisir risiko yang dihadapi			24 (41,38%)	34 (58,62%)
E	Kompetensi Sosial				

Item	Indikator	Jawaban			
		1	2	3	4
1	Kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan pihak lain atas dasar memberi manfaat bagi sekolah			22 (37,93%)	37 (63,79%)
2	Kemampuan untuk menggerakkan seluruh warga sekolah dalam kegiatan sosial		1 (1,72 %)	24 (41,38%)	32 (55,17%)
3	Kemampuan dalam menunjukkan sikap simpati, empati terhadap sesama			24 (41,38%)	34 (58,62%)

Sumber Data Penelitian (Diolah 2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Kepala sekolah mampu dalam memberi keteladanan tentang disiplin dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mayoritas dijawab setuju sebanyak 40 orang atau 68,97%
2. Jawaban responden tentang Kemampuan dalam berkomunikasi dengan semua guru dan karyawan mayoritas dijawab setuju sebanyak 43 orang atau 74,14%.
3. Jawaban responden tentang Kemampuan dalam pengelolaan masalah dengan sabar, tenang, bijaksana dan jiwa besar mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 56,9%.
4. Jawaban responden tentang Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri mayoritas dijawab setuju sebanyak 47 orang atau 81,03%.
5. Jawaban responden tentang Kemampuan dalam mengelola dan menyusun rencana kerja dan rencana anggaran belanja sekolah (RAPBS) mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 60,34%.
6. Jawaban responden tentang Kemampuan dalam memimpin organisasi dengan cara yang efektif dan efisien mayoritas dijawab setuju sebanyak 40 orang atau 68,97%.
7. Jawaban responden tentang Kemampuan dalam menciptakan suasana sekolah yang nyaman, aman dan kondusif. Mayoritas dijawab setuju sebanyak 45 orang atau 77,59%.

8. Jawaban responden tentang Kemampuan dalam menggerakkan guru dan karyawan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing mayoritas dijawab setuju sebanyak 42 orang atau 72,41%.
9. Jawaban responden tentang Memperhatikan ruang kerja guru dengan menyiapkan fasilitas penunjang yang dibutuhkan mayoritas dijawab setuju sebanyak 39 orang atau 67,24%
10. Jawaban responden tentang memandang guru-guru sebagai partner kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan sekolah mayoritas dijawab setuju sebanyak 54 orang atau 93,1%.
11. Jawaban responden tentang Memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi mayoritas dijawab setuju sebanyak 47 orang atau 81,03%.
12. Jawaban responden tentang Memberi kesempatan kepada guru-guru untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi mayoritas dijawab setuju sebanyak 46 orang atau 79,31%.
13. Jawaban responden tentang Memberi sanksi kepada bawahan yang lalai melaksanakan tugas secara adil mayoritas dijawab setuju sebanyak 43 orang atau 74,14%.
14. Jawaban responden tentang Melakukan pendekatan pribadi terhadap guru yang tidak disiplin dalam tugasnya mayoritas dijawab setuju sebanyak 39 orang atau 67,24%.
15. Jawaban responden tentang Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru mayoritas dijawab setuju sebanyak 41 orang atau 70,69%.

16. Jawaban responden tentang Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat mayoritas dijawab setuju sebanyak 44 orang atau 75,86%.
17. Jawaban responden tentang Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru mayoritas dijawab setuju sebanyak 42 orang atau 72,41%.
18. Jawaban responden tentang Kemampuan menciptakan inovasi dan berpikir kreatif yang berguna bagi pengembangan sekolah mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 33 orang atau 56,9%.
19. Jawaban responden tentang Mempunyai strategi dalam pengembangan sekolah, mampu mengambil keputusan serta mampu meminimalisir risiko yang dihadapi mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 58,62%.
20. Jawaban responden tentang Kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan pihak lain atas dasar memberi manfaat bagi sekolah mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau 63,79%.
21. Jawaban responden tentang Kemampuan untuk menggerakkan seluruh warga sekolah dalam kegiatan sosial mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau 55,17%.
22. Jawaban responden tentang Kemampuan dalam menunjukkan sikap simpati, empati terhadap sesama mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau 58,62%.

B. Deskripsi Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh guru SMK PGRI 5 Jember untuk mengetahui jawaban responden tentang variabel motivasi kerja (X2). Indikator didalam kuesioner ini berjumlah dua dengan 9 item pernyataan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja

Item	Indikator	Skor Jawaban			
		1	2	3	4
A	Motivasi Internal				
1	Keinginan untuk berprestasi			30 (29,31%)	28 (48,28%)
2	Perasaan mencintai pekerjaan itu sendiri sebagai guru			22 (37,93%)	36 (62,07%)
3	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas			28 (48,28%)	29 (50%)
4	Memiliki tujuan yang jelas dan menantang			38 (65,52%)	20 (34,48%)
5	Memiliki perasaan senang dalam bekerja			38 (65,52%)	20 (34,48%)
B	Motivasi Eksternal				
1	Melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai guru dengan baik untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari		2 (3,45%)	20 (34,48%)	36 (62,07%)
2	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan			28 (48,28%)	30 (29,31%)
3	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya		1 (1,72%)	30 (29,31%)	29 (50%)

Item	Indikator	Skor Jawaban			
		1	2	3	4
4	Meningkatkan kompetensi diri seperti kuliah, guru penggerak atau pelatihan		1 (1,72%)	29 (50%)	28 (48,28%)

Sumber Data Penelitian (Diolah 2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang keinginan untuk berprestasi mayoritas dijawab setuju sebanyak 29 orang atau 50%.
2. Jawaban responden tentang Perasaan mencintai pekerjaan itu sendiri sebagai guru mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 60,34%.
3. Jawaban responden tentang Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 50%.
4. Jawaban responden tentang memiliki tujuan yang jelas dan menantang mayoritas dijawab setuju sebanyak 38 orang atau 65,52%.
5. Jawaban responden tentang memiliki perasaan senang dalam bekerja mayoritas dijawab setuju sebanyak 36 orang atau 62,07%.
6. Jawaban responden tentang Melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai guru dengan baik untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 62,07%.
7. Jawaban responden tentang Bekerja dengan ikhlas tanpa harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 51,72%.
8. Jawaban responden tentang Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya mayoritas dijawab setuju sebanyak 23 orang atau 39,66%.

9. Jawaban responden tentang Meningkatkan kompetensi diri seperti kuliah, guru penggerak atau pelatihan mayoritas dijawab setuju sebanyak 29 orang atau 50%.

C. Deskripsi Tanggapan Responden tentang Budaya Organisasi

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh guru SMK PGRI 5 Jember untuk mengetahui jawaban responden tentang variabel budaya organisasi (X3), indikator didalam kuesioner berjumlah empat dengan 12 item pernyataan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Deskripsi Tanggapan Responden tentang Budaya Organisasi

Item	Indikator	Jawaban			
		1	2	3	4
A	Inovasi dan pengambilan resiko				
1	Mampu berkreasi dan berinovasi dengan metode pembelajaran di kelas untuk mendorong siswa aktif dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan		2 (3,45%)	37 (63,79%)	19 (32,76%)
2	Selalu mengajar, Mendidik dan melatih siswa dengan sungguh-sungguh			26 (44,83%)	31 (53,44%)
3	Selalu berkeinginan untuk mengembangkan kelimuan dan keterampilan dengan banyak literasi dan mengikuti pelatihan			32 (55,17%)	26 (44,83%)
4	Selalu bersikap baik didalam atau diluar sekolah			27 (46,55%)	31 (53,44%)
B	Perhatian pada hal detail				

Item	Indikator	Jawaban			
		1	2	3	4
1	Mampu memahami visi dan misi sekolah sehingga pekerjaan yang dilakukan detail		1 (1,72%)	33 (56,9%)	14 (24,14%)
2	Pihak sekolah dalam memberikan aturan-aturan tertulis bagi seluruh anggota sekolah			34 (58,62%)	26 (44,83%)
3	Menerima diberikan hukuman/sanksi jika melakukan kesalahan			36 (62, 07%)	22 (37,93%)
C	orientasi pada hasil				
1	Selalu memperhatikan proses dalam bekerja untuk memperoleh hasil yang maksimal			32 (55,17%)	26 (44,83%)
D	orientasi pada individu dan tim				
1	Bertanggung jawab atas pekerjaan			22 (37,93%)	36 (62, 07%)
2	Mengajar, Mendidik dan melatih siswa dengan sungguh-sungguh			12 (20,69%)	46 (79,31%)
3	Bekerjasama secara tim			17 (29,31%)	41 (70,69%)
4	Selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan sekolah			15 (25,86%)	43 (74,14%)

Sumber Data Penelitian (Diolah 2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang mampu berkreasi dan berinovasi dengan metode pembelajaran di kelas untuk mendorong siswa aktif dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan mayoritas dijawab setuju sebanyak 37 orang atau 63,79%.

2. Jawaban responden tentang selalu mengajar, Mendidik dan melatih siswa dengan sungguh-sungguh mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 53,44%.
3. Jawaban responden tentang selalu berkeinginan untuk mengembangkan kelimuan dan keterampilan dengan banyak literasi dan mengikuti pelatihan mayoritas dijawab setuju sebanyak 32 orang atau 55,17%.
4. Jawaban responden tentang selalu bersikap baik didalam atau diluar sekolah mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 53,44%.
5. Jawaban responden tentang mampu memahami visi dan misi sekolah sehingga pekerjaan yang dilakukan detail mayoritas dijawab setuju sebanyak 33 orang atau 56,9%.
6. Jawaban responden tentang pihak sekolah dalam memberikan aturan-aturan tertulis bagi seluruh anggota sekolah mayoritas dijawab setuju sebanyak 34 orang atau 58,62%.
7. Jawaban responden tentang Menerima diberikan hukuman/sanksi jika melakukan kesalahan mayoritas dijawab setuju sebanyak 36 orang atau 62,07%.
8. Jawaban responden tentang selalu memperhatikan proses dalam bekerja untuk memperoleh hasil yang maksimal mayoritas dijawab setuju sebanyak 32 orang atau 55,17%.
9. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas pekerjaan mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 62,07%.

10. Jawaban responden tentang mengajar, mendidik dan melatih siswa dengan sungguh-sungguh mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 79,31%.
11. Jawaban responden tentang bekerjasama secara tim mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 41 orang atau 70,69%.
12. Jawaban responden tentang Selalu berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang diadakan sekolah mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 43 orang atau 74,14%.

D. Deskripsi Tanggapan Responden tentang Lingkungan Kerja

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh guru SMK PGRI 5 Jember untuk mengetahui jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja (X4), indikator didalam kuesioner berjumlah 3 dengan 15 item pernyataan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Deskripsi Tanggapan Responden tentang Lingkungan Kerja

Item	Indikator	Jawaban			
		1	2	3	4
A	Hubungan kerja antara kepala sekolah dan sesama rekan kerja				
1	Memiliki hubungan baik antara kepala sekolah dan sesama rekan guru		2 (3,45%)	30 (29,31%)	26 (44,83%)
2	Terjalin komunikasi yang baik kepala sekolah dan sesama rekan guru			23 (39,66%)	35 (60,34%)
3	Selalu sharing tentang metode pembelajaran dan banyak hal			19 (32,76%)	39 (67,24%)
4	Bersikap adil dan selalu membimbing kepada para guru		1 (1,72%)	33 (56,9%)	24 (41,38%)
B	Suasana kerja				
1	Terciptanya suasana lingkungan aman, nyaman dan kondusif		1 (1,72%)	30 (29,31%)	27 (46,55%)

Item	Indikator	Jawaban			
		1	2	3	4
2	Terciptanya lingkungan bersih		1 (1,72%)	21 (36,21%)	36 (62,07%)
3	Kebebasan dalam hal menyampaikan ide atau gagasan			28 (48,28%)	30 (29,31%)
4	Menciptakan community minded (saling mengenal dan akrab satu sama lain)			17 (29,31%)	42 (72,41%)
C	Sarana prasarana				
1	Adanya ruang kelas yang nyaman untuk lancarnya KBM		1 (1,72%)	30 (29,31%)	27 (46,55%)
2	Ruang kelas mempunyai sirkulasi, Ventilasi dan pencahayaan yang cukup memadai		1 (1,72%)	27 (46,55%)	30 (29,31%)
3	Tersedianya ruang laboratorium		1 (1,72%)	25 (43,1%)	32 (55,17%)
4	Sirkulasi udara di tempat kerja nyaman		1 (1,72%)	26 (44,83%)	31 (53,44%)
5	Toilet untuk siswa terpelihara dengan baik akan kebersihannya		1 (1,72%)	35 (60,34%)	22 (37,93%)
6	Toilet untuk guru terpelihara kebersihannya		1 (1,72%)	23 (39,66%)	34 (58,62%)
7	Adanya petugas keamanan di lingkungan sekolah			17 (29,31%)	42 (72,41%)

Sumber Data Penelitian (Diolah 2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang memiliki hubungan baik antara kepala sekolah dan sesama rekan guru mayoritas dijawab setuju sebanyak 30 orang atau 29,31%.
2. Jawaban responden tentang terjalin komunikasi yang baik kepala sekolah dan sesama rekan guru mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 60,34%.

3. Jawaban responden tentang selalu sharing tentang metode pembelajaran dan banyak hal mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 39 orang atau 67,24%.
4. Jawaban responden tentang bersikap adil dan selalu membimbing kepada para guru mayoritas dijawab setuju sebanyak 33 orang atau 56,9%.
5. Jawaban responden tentang terciptanya suasana lingkungan aman, nyaman dan kondusif mayoritas dijawab setuju sebanyak 30 orang atau 29,31%.
6. Jawaban responden tentang terciptanya lingkungan bersih mayoritas sangat setuju sebanyak 36 orang atau 62,07%.
7. Jawaban responden tentang kebebasan dalam hal menyampaikan ide atau gagasan mayoritas sangat setuju sebanyak 30 orang atau 29,31%.
8. Jawaban responden tentang menciptakan community minded (saling mengenal dan akrab satu sama lain) mayoritas sangat setuju sebanyak 42 orang atau 72,41%.
9. Jawaban responden tentang adanya ruang kelas yang nyaman untuk lancarnya KBM mayoritas setuju sebanyak 30 orang atau 29,31%.
10. Jawaban responden tentang ruang kelas mempunyai sirkulasi, ventilasi, dan pencahayaan yang cukup memadai mayoritas sangat setuju sebanyak 30 orang atau 29,31%.
11. Jawaban responden tentang tersedianya ruang laboratorium mayoritas sangat setuju sebanyak 30 orang atau 29,31%.
12. Jawaban responden tentang sirkulasi udara di tempat kerja nyaman mayoritas sangat setuju sebanyak 31 orang atau 53,44%.

13. Jawaban responden tentang toilet untuk siswa terpelihara dengan baik akan kebersihannya mayoritas setuju sebanyak 35 orang atau 60,34%.
14. Jawaban responden tentang toilet untuk guru terpelihara kebersihannya mayoritas setuju sebanyak 34 orang atau 58,62%.
15. Jawaban responden tentang adanya petugas keamanan di lingkungan sekolah mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 42 orang atau 72,41%.

E. Deskripsi Tanggapan Responden tentang Kinerja Guru

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh guru SMK PGRI 5 Jember untuk mengetahui jawaban responden tentang variabel kinerja guru (Y), indikator didalam kuesioner berjumlah 5 dengan 15 item pernyataan. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Deskripsi Tanggapan Responden tentang Kinerja Guru

Item	Indikator	Jawaban			
		1	2	3	4
A	Perencanaan program kegiatan pembelajaran				
1	Kemampuan membuat RPP			37 (63,79%)	21 (36,21%)
2	Menyiapkan bahan ajar dan alat peraga		1 (1,72%)	39 (63,79%)	18 (31,03%)
3	menyiapkan beberapa pertanyaan dan pernyataan tematik agar siswa aktif belajar		1 (1,72%)	31 (53,44%)	26 (44,83%)
4	Mengetahui keadaan dan kondisi siswa baik itu kelebihan dan kelemahannya		1 (1,72%)	37 (63,79%)	20 (34,48%)
B	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran				
1	Penguasaan materi pembelajaran		1 (1,72%)	26 (44,83%)	31 (53,44%)

Item	Indikator	Jawaban			
		1	2	3	4
2	Kemampuan mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang direncanakan		1 (1,72%)	34 (58,62%)	23 (39,66%)
3	Penerapan strategi dan pendekatan pembelajaran		1 (1,72%)	34 (58,62%)	23 (39,66%)
4	Kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran		1 (1,72%)	26 (44,83%)	31 (53,44%)
C	Evaluasi/ penilaian pembelajaran				
1	Kemampuan melaksanakan penilaian pembelajaran		1 (1,72%)	21 (36,21%)	36 (62,07%)
2	Melakukan remedial dan pengayaan untuk siswa yang belum tuntas			29 (50%)	29 (50%)
D	Hubungan antar pribadi.				
1	Kemampuan mengelola kelas			19 (32,76%)	39 (67,24%)
2	Menjadi teladan/ccontoh yang baik bagi peserta didik			19 (32,76%)	39 (67,24%)
3	Menjadi seorang motivator bagi siswa			21 (36,21%)	37 (63,79%)
4	Menggunakan waktu senggang saya dengan membaca dan mencari materi yang sesuai berupa artikel atau video pembelajaran			29 (50%)	29 (50%)
5	Selalu berkomunikasi dengan siswa dalam kegiatan belajar mengajar dengan sangat baik			19 (32,76%)	39 (67,24%)

Sumber Data Penelitian (Diolah 2023)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang kemampuan membuat RPP mayoritas dijawab setuju sebanyak 36 orang atau 62,07%.
2. Jawaban responden tentang menyiapkan bahan ajar dan alat peraga mayoritas dijawab setuju sebanyak 39 orang atau 63,79%.

3. Jawaban responden tentang menyiapkan beberapa pertanyaan dan pernyataan tematik agar siswa aktif belajar mayoritas dijawab setuju sebanyak 31 orang atau 53,44%.
4. Jawaban responden tentang mengetahui keadaan dan kondisi siswa baik itu kelebihan dan kelemahannya mayoritas dijawab setuju sebanyak 37 orang atau 63,79%.
5. Jawaban responden tentang penguasaan materi pembelajaran mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 53,44%.
6. Jawaban responden tentang kemampuan mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang direncanakan mayoritas dijawab setuju sebanyak 34 orang atau 58,62%.
7. Jawaban responden tentang penerapan strategi dan pendekatan pembelajaran mayoritas dijawab setuju 34 orang atau 58,62%.
8. Jawaban responden tentang kemampuan menggunakan sumber dan media pembelajaran mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 31 orang atau 53,44%.
9. Jawaban responden tentang kemampuan melaksanakan penilaian pembelajaran mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 36 orang atau 62,07%.
10. Jawaban responden tentang melakukan remedial dan pengayaan untuk siswa yang belum tuntas mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 29 orang atau 50%.
11. Jawaban responden tentang kemampuan mengelola kelas mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 39 orang atau 67,24%.

12. Jawaban responden tentang menjadi teladan/ccontoh yang baik bagi peserta didik mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 37 orang atau 63,79%.
13. Jawaban responden tentang menjadi seorang motivator bagi siswa mayoritas dijawab 37 orang atau 63,79%.
14. Jawaban responden tentang Menggunakan waktu senggang saya dengan membaca dan mencari materi yang sesuai berupa artikel atau video pembelajaran mayoritas dijawab setuju dan sangat setuju sebanyak 29 orang atau 50%.
15. Jawaban responden tentang Selalu berkomunikasi dengan siswa dalam kegiatan belajar mengajar dengan sangat baik mayoritas sangat setuju sebanyak 39 orang atau 67,24%.

4.2 Analisa Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen Penelitian

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah software statistik IBM SPSS versi 25 dari 73 item pernyataan kuesioner yang dibagikan melalui google form dan telah dijawab oleh responden, peneliti menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika nilai koefisien korelasi R hitung $>$ dari R tabel atau setidaknya bernilai lebih besar dari 0,3, maka item pernyataan angket dinyatakan valid.
2. Jika nilai koefisien korelasi R hitung $<$ dari R tabel, maka item pernyataan angket dinyatakan tidak valid.

Hasil uji validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pada penelitian ini variabel kepemimpinan kepala sekolah diukur melalui 5 indikator yang diuraikan kedalam 22 pernyataan.

Tabel 4.10 Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,673	0,254	Valid
2	0,704	0,254	Valid
3	0,8	0,254	Valid
4	0,76	0,254	Valid
5	0,76	0,254	Valid
6	0,747	0,254	Valid
7	0,739	0,254	Valid
8	0,74	0,254	Valid
9	0,733	0,254	Valid
10	0,741	0,254	Valid
11	0,697	0,254	Valid
12	0,743	0,254	Valid
13	0,49	0,254	Valid
14	0,667	0,254	Valid
15	0,728	0,254	Valid
16	0,757	0,254	Valid
17	0,763	0,254	Valid
18	0,765	0,254	Valid
19	0,802	0,254	Valid
20	0,704	0,254	Valid

No	R hitung	R tabel	Keterangan
21	0,503	0,254	Valid
22	0,716	0,254	Valid

Sumber Data Penelitian (diolah 2023)

2. Variabel Motivasi Kerja

Pada penelitian ini variabel motivasi kerja diukur melalui 2 indikator yang diuraikan kedalam 9 item pernyataan.

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,717	0,2542	Valid
2	0,671	0,2542	Valid
3	0,723	0,2542	Valid
4	0,790	0,2542	Valid
5	0,804	0,2542	Valid
6	0,751	0,2542	Valid
7	0,729	0,2542	Valid
8	0,734	0,2542	Valid
9	0,580	0,2542	Valid

Sumber Data Penelitian (diolah 2023)

3. Variabel Budaya Organisasi

Pada penelitian ini variabel Budaya organisasi diukur melalui 4 indikator yang diuraikan kedalam 12 item pernyataan.

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,739	0,2542	Valid
2	0,837	0,2542	Valid
3	0,794	0,2542	Valid
4	0,884	0,2542	Valid
5	0,640	0,2542	Valid
6	0,714	0,2542	Valid
7	0,586	0,2542	Valid
8	0,764	0,2542	Valid
9	0,820	0,2542	Valid
10	0,745	0,2542	Valid
11	0,745	2,2542	Valid
12	0,673	3,2542	Valid

Sumber Data Penelitian (diolah 2023)

4. Variabel Lingkungan Kerja

Pada penelitian ini variabel lingkungan kerja diukur melalui 3 indikator yang diuraikan kedalam 15 item pernyataan.

Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,803	0,2542	Valid
2	0,65	0,2542	Valid
3	0,505	0,2542	Valid
4	0,673	0,2542	Valid
5	0,765	0,2542	Valid
6	0,672	0,2542	Valid
7	0,709	0,2542	Valid
8	0,809	0,2542	Valid

No	R hitung	R tabel	Keterangan
9	0,725	0,2542	Valid
10	0,733	0,2542	Valid
11	0,709	0,2542	Valid
12	0,717	0,2542	Valid
13	0,657	0,2542	Valid
14	0,737	0,2542	Valid
15	0,796	0,2542	Valid

Sumber Data Penelitian (diolah 2023)

5. Variabel Kinerja Guru

Pada penelitian ini variabel Kinerja guru diukur melalui 4 indikator yang diuraikan kedalam 15 item pernyataan.

Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

No	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,829	0,2542	Valid
2	0,808	0,2542	Valid
3	0,752	0,2542	Valid
4	0,845	0,2542	Valid
5	0,841	0,2542	Valid
6	0,836	0,2542	Valid
7	0,834	0,2542	Valid
8	0,825	0,2542	Valid
9	0,763	0,2542	Valid
10	0,763	0,2542	Valid
11	0,830	0,2542	Valid
12	0,837	0,2542	Valid

No	R hitung	R tabel	Keterangan
13	0,792	0,2542	Valid
14	0,712	0,2542	Valid
15	0,784	0,2542	Valid

Sumber Data Penelitian (diolah 2023)

Berdasarkan tabel uji validitas 4.5 (gaya kepemimpinan kepala sekolah), 4.6 (motivasi kerja), 4.7 (budaya organisasi), 4.8 (lingkungan kerja) dan 4.9 (kinerja guru) di atas, dapat diketahui bahwa r hitung dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden lebih besar dari r tabel yaitu 0,254. Maka dapat disimpulkan semua butir pernyataan atau seluruh instrumen dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai **Cronbach Alpha > 0,80** (Widagdo, dkk, 2021: 69). Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas data dari semua variabel yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), variabel motivasi kerja (X2), variabel budaya organisasi (X3), variabel lingkungan kerja (X4), dan kinerja guru (Y):

Tabel 4.15 Output Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	58	100
	Excluded ^a	0	0
	Total	58	100
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Sumber Data Penelitian (diolah 2023)

Tabel output di atas memberikan informasi tentang jumlah sampel atau responden (N) yang dianalisis dalam program IBM SPSS 25 yakni N sebanyak 58 orang guru. Karena tidak data yang kosong dalam menjawab terisi semua, maka jumlah valid adalah 100%.

Tabel 4.16 Output Reliabilitas Statistik

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,979	73

Sumber Data Penelitian (diolah 2023)

Berdasarkan tabel output di atas diketahui ada N of Items (banyaknya item atau butir item pernyataan angket) ada 73 buah item dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,976. Karena nilai Cronbach's Alpha $0,976 > 0,80$, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ke-73 atau semua item pernyataan angket untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1 variabel motivasi kerja (X2), variabel budaya organisasi (X3), variabel lingkungan kerja (X4), dan kinerja guru (Y) adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 4.17 Tabel Output Item Total Statistic

Item-Total Statistics	
	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	0,979
X2	0,979
X	0,979
X4	0,979
Y	0,979

Sumber Data Penelitian (Data Diolah 2023)

Tabel output di atas memberikan gambaran tentang nilai statistik untuk ke-73 item pernyataan angket. Pada kolom “Cronbach's Alpha if Item Deleted” ini diketahui nilai Cronbach’s Alpha untuk ke-73 pernyataan adalah $> 0,80$, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang diberikan reliabel.

Berdasarkan output “Reliability Statistic” di atas, diketahui nilai Cronbach’s Alpha adalah sebesar 0,979. Nilai tersebut kemudian akan dibandingkan dengan nilai r tabel dengan nilai $N=58$ di cari pada distribusi nilai r tabel pada signifikansi 5% maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,254.

Gambar 4.1 R Tabel Untuk $df = 51 - 60$

Tabel r untuk $df = 51 - 100$					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079

Bisa kita lihat bahwa karena nilai Cronbach's Alpha $0,979 > 0,254$ (r tabel) maka angket/kuesioner pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja guru (Y) dinyatakan reliabel.

4.2.2 Deskripsi Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menilai apakah di dalam sebuah regresi linier OLS terdapat masalah-masalah asumsi klasik (Widagdo dan Handayani, 2020: 80). Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat mempunyai hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara konsisten. Berikut deskripsi uji asumsi klasik sesuai pengolahan data adalah:

A. Uji Normalitas

Uji Normalitas itu bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.18 Output Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		58	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0	
	Std. Deviation	2,9474642	
Most Extreme Differences	Absolute	0,177	
	Positive	0,157	
	Negative	-0,177	
Test Statistic		0,177	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,051^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,045
		Upper Bound	0,057
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.			

Sumber Data Penelitian (diolah 2023)

Berdasarkan tabel output uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan IBM SPSS 25 dengan jumlah responden $N = 58$, diketahui bahwa nilai signifikansi Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,051 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di atas data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel-variabel independen, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh tiap-tiap variabel itu secara individu terhadap variabel dependen (Widagdo dan Handayani, 2020: 80). Cara yang digunakan untuk menilainya dengan melihat faktor tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Adapun dasar untuk mengambil keputusan pada uji multikolinieritas dengan nilai VIF adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.19 Output Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,407	4,909		-0,490	0,626		
	X1	0,011	0,076	0,015	0,146	0,884	0,445	2,248
	X2	0,601	0,216	0,324	2,778	0,008	0,367	2,728
	X3	0,864	0,200	0,598	4,314	0,000	0,259	3,855
	X4	-0,034	0,159	-0,030	-0,216	0,830	0,254	3,930

a. Dependent Variable: Y

Sumber data penelitian (diolah 2023)

Berdasarkan tabel output uji multikolinearitas, diperoleh nilai VIF pada keempat variabel bebas yakni kepemimpinan kepala sekolah (X1) sebesar 2,248, motivasi kerja (X2) sebesar 2,728, budaya organisasi (X3) sebesar 3,855, dan lingkungan kerja (X4) sebesar 3,930. Hasil ini menunjukkan nilai

VIF dari masing-masing variabel bebas adalah kurang dari 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel bebas.

C. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakpastian varians dari variabel suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterodastisitas. Model baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas (*Rank Spearman*) sebagai berikut:

3. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
4. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4.20 Output Uji Heteroskidastisitas

			Correlations				
			Kepe mimpi nan Kepal a Sekol ah (X1)	Motiva si Kerja (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Lingku ngan Kerja (X4)	Unstan dardize d Residua l
Spear man's rho	Kepemim pinan Kepala Sekolah (X1)	Correlati on Coefficie nt	1,000	,613**	,629**	,763**	0,024
		Sig. (2- tailed)		0,000	0,000	0,000	0,858
		N	58	58	58	58	58

Correlations							
			Kepe mimpi nan Kepal a Sekol ah (X1)	Motiva si Kerja (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Lingku ngan Kerja (X4)	Unstan dardize d Residua l
	Motivasi Kerja (X2)	Correlati on Coefficie nt	,613**	1,000	,837**	,754**	0,039
		Sig. (2- tailed)	0,000		0,000	0,000	0,771
		N	58	58	58	58	58
	Budaya Organisasi (X3)	Correlati on Coefficie nt	,629**	,837**	1,000	,787**	0,058
		Sig. (2- tailed)	0,000	0,000		0,000	0,664
		N	58	58	58	58	58
	Lingkunga n Kerja (X4)	Correlati on Coefficie nt	,763**	,754**	,787**	1,000	0,052
		Sig. (2- tailed)	0,000	0,000	0,000		0,698
		N	58	58	58	58	58
	Unstandar dized Residual	Correlati on Coefficie nt	0,024	0,039	0,058	0,052	1,000
		Sig. (2- tailed)	0,858	0,771	0,664	0,698	
		N	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber data penelitian (diolah 2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi (Sig.) dari X1 (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah) adalah 0,858, X2 (motivasi

kerja) adalah 0,771, X3 (Budaya organisasi) adalah 0,664, dan X4 (lingkungan kerja) adalah 0,698, nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 dan dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

4.2.3 Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa linear berganda (multiples) berfungsi untuk mencari pengaruh dua atau lebih variabel bebas (variabel independen atau X) terhadap variabel terikat (variabel dependen atau Y). Analisa regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan empat (4) prediktor yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), dan Lingkungan kerja (X_4).

Tabel 4.21 Output Coefficients Analisa Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,407	4,909		-0,49	0,626
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,011	0,076	0,015	0,146	0,884
	Motivasi Kerja (X2)	0,601	0,216	0,324	2,778	0,008
	Budaya Organisasi (X3)	0,864	0,2	0,598	4,314	0
	Lingkungan Kerja (X4)	-0,034	0,159	-0,03	-0,216	0,83
a Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						

Sumber Data Penelitian (diolah 2023)

Hasil dari persamaan regresi adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4.$$

$$Y = -2,407 + 0,011 X_1 + 0,601 X_2 + 0,864 X_3 - 0,034 X_4$$

Penjelasan persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta $a = -2,407$ bernilai negatif, artinya angka ini merupakan konstanta yang mempunyai arti jika variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), budaya organisasi (X_3), dan lingkungan kerja (X_4) nilainya mendekati nol maka kinerja guru (Y) bernilai negatif. Ini berarti bahwa guru-guru di SMK PGRI 5 Jember belum menunjukkan kinerja yang baik
2. Nilai koefisien variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) sebesar 0,011 bernilai positif, artinya jika kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka kinerja guru akan meningkat dengan asumsi bahwa motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja tidak berubah.
3. Nilai koefisien variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,601 bernilai positif, artinya jika motivasi kerja di sekolah meningkat maka kinerja guru akan meningkat dengan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan lingkungan kerja tidak berubah.
4. Nilai koefisien variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 0,864 bernilai positif, artinya jika budaya kerja meningkat maka kinerja guru meningkat dengan asumsi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak berubah.
5. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_4) sebesar -0,034 bernilai negatif, artinya lingkungan kerja kondusif tetapi kinerja guru

mengalami penurunan dengan asumsi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya organisasi tidak berubah.

4.2.4 Koefisien Determinasi

Jika nilai koefisien determinasi mendekati nol (0) artinya bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai mendekati satu (1) artinya bahwa variabel-variabel independen mempunyai kemampuan untuk memberikan semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen. Pada nilai R square yang terdapat dalam hasil analisis regresi linear berganda, yaitu pada tabel “Model Summary” sebagai berikut:

Tabel 4.22 Model Summary Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 ^a	0,736	0,716	3,057
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Budaya Organisasi (X3)				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)				

Sumber Data Penelitian (Diolah 2023)

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau Adjusted R square adalah sebesar 0,716. Besarnya angka koefisien determinasi (Adjusted R square) adalah 0,716 atau sama dengan 71,6%. Dapat disimpulkan bahwa nilai Adjusted R square 0,716 tersebut mendekati satu (1) artinya bahwa variabel-variabel independen mempunyai kemampuan untuk memberikan semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen.

4.2.5 Uji Hipotesis

A. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis regresi linear multiples (berganda). Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t parsial. Dalam hal ini ada dua acuan yang dapat kita pakai sebagai dasar pengambilan keputusan:

1. Pertama dengan melihat nilai signifikansi (Sig).
2. Membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel.

Tabel 4.23 Output Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,407	4,909		-0,490	0,626
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,011	0,076	0,015	0,146	0,884
	Motivasi Kerja (X2)	0,601	0,216	0,324	2,778	0,008
	Budaya Organisasi (X3)	0,864	0,200	0,598	4,314	0,000
	Lingkungan Kerja (X4)	-0,034	0,159	-0,030	-0,216	0,830

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber Data Penelitian (Diolah 2023)

➤ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan tabel 4.19 output coefficients di atas tentang variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t - hitung sebesar 0,146 lebih kecil dari t - tabel 1,672 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,884 lebih besar dari α 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1.1 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru.

➤ **Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Dari tabel 4.19 output coefficients di atas tentang variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t – hitung 2,778 lebih besar dari t – tabel 1,672 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,008 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H1.2 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y).

➤ **Pengaruh Budaya Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Berdasarkan tabel 4.19 output coefficients di atas tentang variabel budaya organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t – hitung 4,314 lebih besar dari t – tabel 1,672 dengan nilai probabilitas (Sig.) 0,000 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H1.3

ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y).

➤ **Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Kinerja Guru (Y)**

Dari tabel 4.19 output coefficients di atas tentang variabel lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja guru (Y) diperoleh nilai t – hitung $-0,216$ lebih kecil dari t - tabel $1,672$ dengan nilai probabilitas (Sig.) $0,830$ lebih besar dari α $0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa $H_{1.4}$ diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja guru.

Dari hasil uji diatas menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja tetapi kinerja guru rendah atau menurun. Hal ini bertolak belakang dengan hasil pada tabel 4.8 di indikator hubungan kerja antara kepala sekolah dan sesama rekan kerja sebanyak $44,83\%$ menyatakan sangat setuju memiliki hubungan baik hubungan kerja antara kepala sekolah dan sesama rekan kerja dan $56,9\%$ menyatakan setuju bahwa kepala sekolah bersikap adil dan selalu membimbing para guru.

Pada indikator suasana kerja bahwasannya responden sangat setuju suasana lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif, dan lingkungan dalam keadaan bersih. Sedangkan, indikator sarana prasarana bahwasannya fasilitas ruang kelas, laboratorium, toilet siswa dan guru dalam keadaan bersih.

B. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau uji simultan dimaksudkan untuk melihat kemampuan adanya pengaruh secara bersamaan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2), budaya organisasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Uji f dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien sama dengan nol dengan ketentuan jika nilai probabilitas F (Sig.) pada tabel anova lebih kecil dari α 0,05.

Tabel 4.24 Output Anova Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1379,431	4	344,858	36,91	,000 ^b
	Residual	495,19	53	9,343		
	Total	1874,621	57			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X4), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Budaya Organisasi (X3)						

Sumber Data Penelitian (Diolah 2023)

Nilai f hitung pada tabel uji simultan anova di atas adalah 36,910 lebih besar dari f tabel 2,55 dengan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima, berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2), budaya organisasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) berpengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

4.3 Interpretasi

Dari pengkajian awal penelitian, berdasarkan kajian teoritis yang dikemukakan, dinyatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi berbagai faktor internal maupun eksternal. Dari hasil perhitungan pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa hipotesis satu dan hipotesis keempat bersifat tidak signifikan. Hipotesis kedua dan hipotesis keempat bersifat signifikan. Dengan demikian secara parsial penelitian ini telah berhasil menunjukkan tidak adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y), adanya pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y), adanya pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kinerja guru (Y), dan tidak adanya pengaruh lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja guru (Y).

Kemudian, adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan lingkungan kerja (X4) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengolahan analisis data penelitian. Melalui prosedur penelitian ilmiah yang logis dan akurat, dengan menggunakan bantuan IBM SPSS versi 25 telah membuktikan hal tersebut. Untuk jelasnya gambaran pengaruh kedua variabel bebas dengan variabel terikat dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap

Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peran penting dalam keberhasilan kinerja guru. Kinerja guru ditentukan oleh kemampuan manajerial kepala sekolah dalam merealisasikan program-program sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang berada di organisasi sekolah diharapkan memiliki kemampuan profesional dan keterampilan dalam membangun dan mencapai keberhasilan suatu lembaga/sekolah yang dipimpinnya. Kepala sekolah memainkan perannya untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara memberi motivasi yang tepat sehingga dapat mendorong guru merubah perilakunya untuk terus tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilan dalam bekerja.

Dari hasil perhitungan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru tidak terdapat pengaruh yang berarti atau signifikan. Hal ini tidak sejalan dengan pendapat Siagian dalam Sofi'i, dkk (2020: 3) yang mengemukakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada efektifitas kepemimpinan dan perilaku yang mendorong timbulnya dan terpeliharanya semangat kebersamaan. Begitupun sebaliknya, jika hanya gaya kepemimpinan lebih menitikberatkan pada tugas saja, maka rasa kemanusiaan akan terusik sehingga semangat kerja tidak akan optimal.

Selanjutnya, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra, Ernila, Komardi, Suyono (2019) yang menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Indikator dari kepemimpinan kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, manajerial, supervisi, dan kewirausahaan menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepala sekolah memberikan keteladanan tentang kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Pada saat ini suasana di lingkungan sekolah sudah nyaman, aman dan kondusif sehingga guru secara sadar melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawabnya masing-masing. Ditambah lagi, guru-guru di SMK PGRI 5 Jember sudah memiliki profesionalitas yang tinggi, sehingga ada tidaknya kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya tidak memengaruhi tugas dan fungsi sebagai seorang guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis persamaan regresi berganda, menunjukkan bahwa antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y) terdapat pengaruh signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Keizer, Pringgabayu (2017), Putra, Ernila, Komardi, Suyono (2019), Fatkurinah, W (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berkaitan dengan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang dapat memengaruhi hasil kinerja

secara positif atau negatif serta tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang.

Kemudian, penelitian ini juga sejalan dengan pendapat dari Elva (2019: 12) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap guru. Motivasi dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Motivasi kerja merupakan faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja. Motivasi kerja guru adalah dorongan atau semangat guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Dalam artian bahwa dorongan atau semangat itu berasal dari dalam diri guru ataupun dari luar diri guru.

Pada hasil deskripsi jawaban responden oleh para guru SMK PGRI 5 Jember Item pernyataan yang dominan pada variabel ini adalah memiliki tujuan yang jelas dan menantang mayoritas dijawab setuju sebanyak 38 orang atau 65,52%. Guru SMK PGRI 5 Jember sudah memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan sebagai guru sehingga dengan kesadaran diri melaksanakan tanggung jawabnya sebagai guru dengan perasaan bahagia.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK PGRI 5 Jember. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muliartini, Natajaya, Sunu (2019), Hidayat, T (2020), Zulkarnaen, Supriyati, Sudiarditha (2020), dan Yandika (2022).

Selain itu juga, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2010: 1) bahwa budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong guru agar meningkatkan kinerja guru, karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Budaya organisasi berfungsi untuk menyatukan perbedaan karakter dan sifat dari setiap guru, sehingga guru dapat saling bekerja sama untuk mencapai visi, misi dan tujuan dari SMK PGRI 5 Jember. Disamping itu, guru-guru mampu berkreasi dan berinovasi dalam melaksanakan pembelajaran di kelas dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, selalu berkeinginan untuk mengembangkan kompetensi guru melalui pelatihan-pelatihan.

Pada hasil deskripsi jawaban responden oleh para guru SMK PGRI 5 Jember Item pernyataan yang dominan pada variabel ini adalah mengajar, mendidik dan melatih siswa dengan sungguh-sungguh mayoritas dijawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 79,31%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi SMK PGRI 5 Jember

berdasarkan pada kejujuran, kedisiplinan, berpikir kreatif dan inovatif, dan ketekunan. Melalui budaya organisasi, kinerja guru yang kuat dapat menghasilkan kualitas guru yang baik dan tercapainya tujuan yang ada disekolah.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Aulia Shanti (2021).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat Winata (2021: 80) Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan. Dalam melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan, bagi seorang individu Lingkungan yang ada disekitarnya mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Maka dari itu, lingkungan itu seharusnya memberikan kenyamanan dan keamanan bagi pegawai/karyawan agar dapat bekerja secara optimal karena lingkungan kerja memengaruhi emosi pegawai/karyawan.

Dari hasil uji diatas menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja tetapi kinerja guru rendah atau menurun. Dikarenakan ada beberapa kompetensi kinerja guru yang masih belum sesuai dengan situasi kondisi yang ada di sekolah, sirkulasi udara,

ventilasi dan pencahayaan di ruang kelas masih belum memadai sehingga membuat guru tidak nyaman.

5. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji f) yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja guru (Y).

Kinerja guru merupakan suatu sikap nyata dari seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan guru bisa dilihat apabila kriteria-kriteria yang ada telah mencapai secara keseluruhan. Jika kriteria telah tercapai berarti pekerjaan seseorang telah dianggap memiliki kualitas kerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Hidayat (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah Aek Kanopan secara simultan. Begitu juga, hasil penelitian terdahulu oleh Yandika (2022) yang menunjukkan pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMK PGRI Pekanbaru. Dan penelitian terdahulu dari

Fatimah dan Utama (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara simultan.

Dalam hal ini, kinerja guru tentunya akan terlihat dari proses belajar mengajar di dalam kelas bagaimana seorang guru menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik tidak hanya mengajar akan tetapi mendidik dan melatih para peserta didik. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang guru dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan persyaratan dan standar kinerja.

Dengan demikian, lewat penelitian ini terbukti bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja bersama-sama merupakan salah satu faktor penentu bagi kinerja guru, disamping faktor-faktor lainnya. Jika faktor-faktor tersebut berjalan dengan baik maka tujuan dari sekolah atau organisasi akan tercapai.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini berawal dari berbagai fenomena tentang aspek-aspek kinerja guru di SMK PGRI 5 Jember. Dari pengamatan awal atas fenomena tersebut terindikasi 4 aspek yang diduga memengaruhi kinerja guru, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 Jember, maka disimpulkan bahwa dari masing-masing hipotesis konstruk adalah sebagai berikut:

1. Aspek motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 Jember. Temuan ini didukung oleh aspek penting yaitu dorongan baik dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk selalu mengembangkan diri, kemampuan guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab serta guru dapat saling bekerja sama untuk mencapai visi, misi dan tujuan SMK PGRI 5 Jember. Sedangkan, aspek kepemimpinan kepala sekolah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 Jember. Temuan ini didukung oleh aspek penting yaitu memiliki profesionalitas yang tinggi, sehingga ada tidaknya kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya tidak memengaruhi tugas dan fungsi sebagai seorang guru. Selanjutnya, lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 Jember. Tetapi dari kinerja guru-gurunya menurun dikarenakan kompetensi kinerja guru yang masih belum sesuai dengan situasi kondisi yang ada di sekolah, terkadang juga masih terdapat guru yang belum melakukan persiapan mengajar saat akan memulai proses belajar mengajar di kelas.

2. Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK PGRI 5 Jember. Temuan ini bermakna bahwa dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja yang baik telah mampu meningkatkan kinerja guru di sekolah.

5.2. Implikasi

Implikasi dari temuan penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan membuktikan bahwa: (a) kepemimpinan kepala sekolah, (b) motivasi kerja, (c) budaya organisasi dan ((d) lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini memungkinkan manajemen di sekolah untuk mendorong peningkatan kinerja guru melalui aspek kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja.

3. Implikasi Metodologi

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif sehingga secara konstektual terbatas pada eksplorasi data kuesioner, hasil penelitian selanjutnya akan menjadi lebih baik jika dicoba dengan menggabungkan pendekatan kualitatif agar diketahui mengapa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor terpenting demikian juga variabel yang lainnya.

4. Implikasi Operasional

Kepala sekolah perlu meningkatkan fasilitas atau sarana prasana di lingkungan sekolah agar tercipta kelas dan lingkungan sekolah yang nyaman, aman dan kondusif bagi peserta didik dan guru. Kemudian, kepala sekolah diharapkan mampu meningkatkan hubungan dengan warga sekolah.

5.3. Saran

Dari kesimpulan di atas, maka beberapa saran dapat diberika sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, berdasarkan temuan ini maka disarankan kepada peneliti yang akan datang diharapkan dapat diteliti lebih lanjut. Karena hal tersebut tidak sejalan dengan pendapat para ahli yang menyatakan bahwa Kepala sekolah memainkan perannya untuk meningkatkan kinerja guru dengan cara memberi motivasi yang tepat sehingga dapat mendorong guru merubah

perilakunya untuk terus tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilan dalam bekerja.

2. Hasil penelitian ini menyatakan motivasi kerja guru secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, berdasarkan temuan ini maka disarankan Kepala SMK PGRI 5 Jember untuk selalu meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan motivasi kerja baik melalui faktor internal guru ataupun eksternal guru misalnya mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar secara online maupun offline dan peningkatan kesejahteraan ekonomi
3. Hasil penelitian ini menyatakan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, berdasarkan temuan ini maka disarankan kepala SMK PGRI 5 Jember meningkatkan kinerja guru melalui budaya organisasi yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari SMK PGRI 5 Jember.
4. Hasil penelitian ini menyatakan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, berdasarkan temuan ini maka disarankan kepala SMK PGRI 5 Jember tetap meningkatkan lingkungan fisik dan non fisik lebih baik lagi. Selain itu juga, untuk penelitian yang selanjutnya perlu menggali lebih lanjut aspek-aspek dalam lingkungan kerja dengan harapan guru kinerjanya meningkat seiring dengan pemahaman terhadap tugas pokoknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept and Indicator Human Resources Management For Management Research*. Sleman Yogyakarta: Penerbit Deepublish CV Budi Utomo
- Ardiana, T.E. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*. Vol. 17 No. 02.
- Aulia, S. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MTSN Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh.
- Ayustian, D. 2017. *Sistem Penilaian Kerja*. <http://eprint.undip.ac.id>.
- Azis, A. 2020. *Konsep Kinerja Guru dan Sumber Belajar Dalam Meraih Prestasi*. Pekanbaru: Penerbit Guepedia
- Basri, H. 2021. *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Modern*. Jawa Barat: Penerbit CV Jejak
- Bormasa, M.F. 2022. *Kepemimpinan dan Efektivitas Kerja*. Jawa Tengah: Penerbit CV. Pena Persada
- Ekosusilo, M. 2021. *Monograf Faktor Dominan Yang Memengaruhi Kinerja Guru*. Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha.
- Elfita, R, Zuhaini, dan Mailani, I. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI di MTSN Sentajo Filial Singingi. *Jurnal Al Hikmah* Vol. 1.
- Fatimah, Utama. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru SMK Negeri 3 Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Vol. 7 No. 1.
- Fatkurinah, W. 2020. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS (JPPI)* 14.
- Gafur, Abdul. 2020. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Strategi Meningkatkan Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam*. Sidoarjo: Penerbit Nizamia Learning Center.

Hakimi. 2020. *Strategi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Teori dan Aplikasi*. Singkawang: Penerbit Guepedia.

Handayani. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeribanyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6 No. 2*.

[http://id.wikipedia.org/wiki/ Kepala _sekolah](http://id.wikipedia.org/wiki/Kepala_sekolah)

Hidayat, A.A (2001). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Reliabilitas*. Surabaya: Health Books Publishing.

Hidayat. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan.

Indrawan, Irjus, et all. 2019. *Guru Profesional*. Jawa Tengah: Penerbit Lakeisha.

Keizer, Pringgabayu. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK ICB Cinta Niaga Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi Vol. 4 No. 1*.

Muliartini, Natajaya, Sunu. 2019. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, etos Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMKN 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia Vol. 10 No. 1*.

Latunreng, W, Arifin, A.L, dan Vikalia, R. 2022. *Budaya Organisasi How Organizations Can Build Employee's Habits*. Bogor: Penerbit PT Penerbit IPB Press.

Meutia, R. 2015. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara I (Persero) Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*.

Mulyana, Aina. 2019. *Indikator Dan Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru*. <https://ainamulyana.blogspot.com/2012/02/kinerja-guru.html>

Marjuani, Yusrizal, Khairuddin. 2015. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Negeri 1 Sigli Kabupaten Pidie. *Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. 3 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*.

Nurani, R.T. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi. *Perpustakaan.upi.edu. Universitas Pendidikan Indonesia*.

- Nugraha, Billy. 2022. *Pengembangan Uji Statistik: Implementasi Metode Regresi Linier Berganda dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik*. Sukoharjo: Penerbit CV. Pradina Pustaka Group.
- Nurhuda. 2020. *Landasan Pendidikan*. Malang: Penerbit Ahlimedia Press.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah)*. Jawa Barat: Penerbit C.V Jejak.
- Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidikan Oleh Satuan Pendidikan Dasar Dan Menengah.
- Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.
- Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah.
- Putra, Ernilla, Komardi, Suyono. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada SMKN 4 Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 7 No. 4*.
- Rahmawati, I, Sa'adah, L, Chabibi, M.N. 2020. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: Penerbit LPPM Universitas K.H. A. Wahab Hasbullah.
- Rorimpandey, A.H.F. 2020. *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Penerbit Ahlimedia Press.
- Rugaiyah, Kusnadi, O, Rahmah, N, Anam, K. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan: Peningkatan Profesionalisme Guru di Era Disrupsi Pendidikan*. Jawa Barat: Penerbit CV Jejak, anggota IKAPI.
- Samosir, H.H. 2012. Analisis Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada C.V Salim Tirta. *Jakarta: Jurnal Ekonomi*.
- Sudarsono. 2016. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sulaksono, H. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Sumarni, Hasmin, Mustari. 2017. Pengaruh Supervisi Akademik Pengawas Sekolah Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management Volume 2 Nomor 1*.

- Surijadi, H. 2020. Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Public Policy Vol. 1*.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Surianto. 2021. *Sinergitas Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Sebuah Instansi Studi Kritis, Analisis dan Praktis*. Surabaya: Penerbit Global Aksara Pres.
- Sahir, S.H, et all. 2021. *Pengembangan dan Budaya Organisasi*. Medan: Penerbit Yayasan Kita Menulis.
- Sofi'i, Imam, Mukhoyyaroh, dan Yunus. 2020. *Kepemimpinan Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jawa Barat: Penerbit Adab C.V Adanu Abimata.
- Setiawan, B, Masrunik, E, Rizal, M. 2020. *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Blitar: Penerbit Zaida Digital Publishing.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Undang-undang Nomor 19 tahun 2017 Tentang Guru dan Dosen.
- Winata, E. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. Lombok NTB: Penerbit Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Wahyuni, D, Rahim, R dan Hayati, N. 2020. Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Vol. 21*.
- Wijaya Candra, Hidayat Rahmat. 2020. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan*. Medan: Penerbit Penerbit CV. Pusdikra Mitra Jaya.

- Wartini. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Widagdo, S, Handayani, Y.I. 2020. *Riset Kuantitatif*. Jember: Penerbit Mandala Press.
- Widagdo, S, Dimiyati, M, Handayani, Y.I. 2021. *Metodologi Penelitian Manajemen Cara Mudah Menyusun Proposal dan Laporan Penelitian*. Jember: Penerbit Mandala Press.
- Yandika. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMK PGRI Pekanbaru.
- Zulkarnaen, Supriyati, Sudiardhita. 2020. Pengaruh Budaya Sekolah, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 8 No. 2*.