



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,
BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 JEMBER**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi

Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen

Diajukan Oleh :

SITA NURUL AROFAH

19.104513

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER**

2023

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA JEMBER

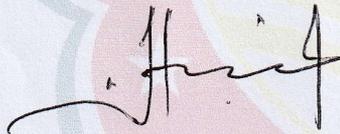
“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,
BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 JEMBER”

Nama : Sita Nurul Arofah
NIM : 19.104513
Program Studi : Manajemen
Minat Studi : Manajemen Bisnis
Mata Kuliah Dasar : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Disetujui oleh:

DOSEN PEMBIMBING UTAMA

DOSEN PEMBIMBING ASISTEN



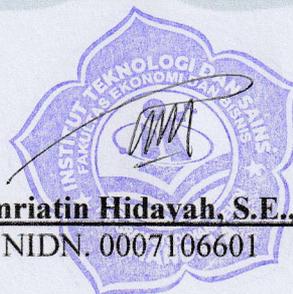
Nely Supeni, S.E., M.M.
NIDN. 0722128103



Hayatul Maspufah, S.P, M.M.
NIDN. 0713076903

Mengetahui,

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.
NIDN. 0007106601

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT TEKNOLOGI DAN SAINS MANDALA**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA,
BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2 JEMBER**

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi Pada :

Hari/Tanggal : 01 Agustus 2023

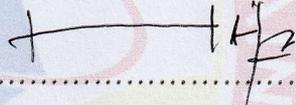
Jam : 08.30 – 10.00

Tempat : Ruang sidang

Disetujui Oleh Tim Penguji Skripsi Pada :

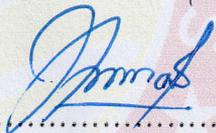
Ketua Penguji

Dra. Haifah, M.M


.....

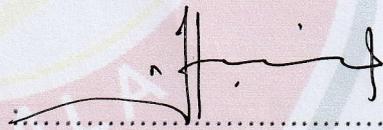
Sekretaris Penguji

Hayatul Maspufah, S.P., M.M


.....

Anggota Penguji

Nely Supeni, S.E., M.M


.....

Mengetahui :

**Ketua Program Studi,
Manajemen**


Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P.
NIDN : 0007106601

Dekan,

Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Muhammad Firdaus, S.P., M.M., M.P.
NIDN : 0008077101

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sita Nurul Arofah
NIM : 19104513
Program Studi : Manajemen
Minat Studi : Manajemen Bisnis
Mata Kuliah Dasar : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember” merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri. Apabila bukti pernyataan saya ini tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibatakannya skripsi yang telah saya buat. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 25 Juli 2023

Yang membuat pernyataan



Sita Nurul Arofah

MOTTO

*“The possibility of all those possibilities being possible is just
another possibility that can possibly happen”*

to start to be good”

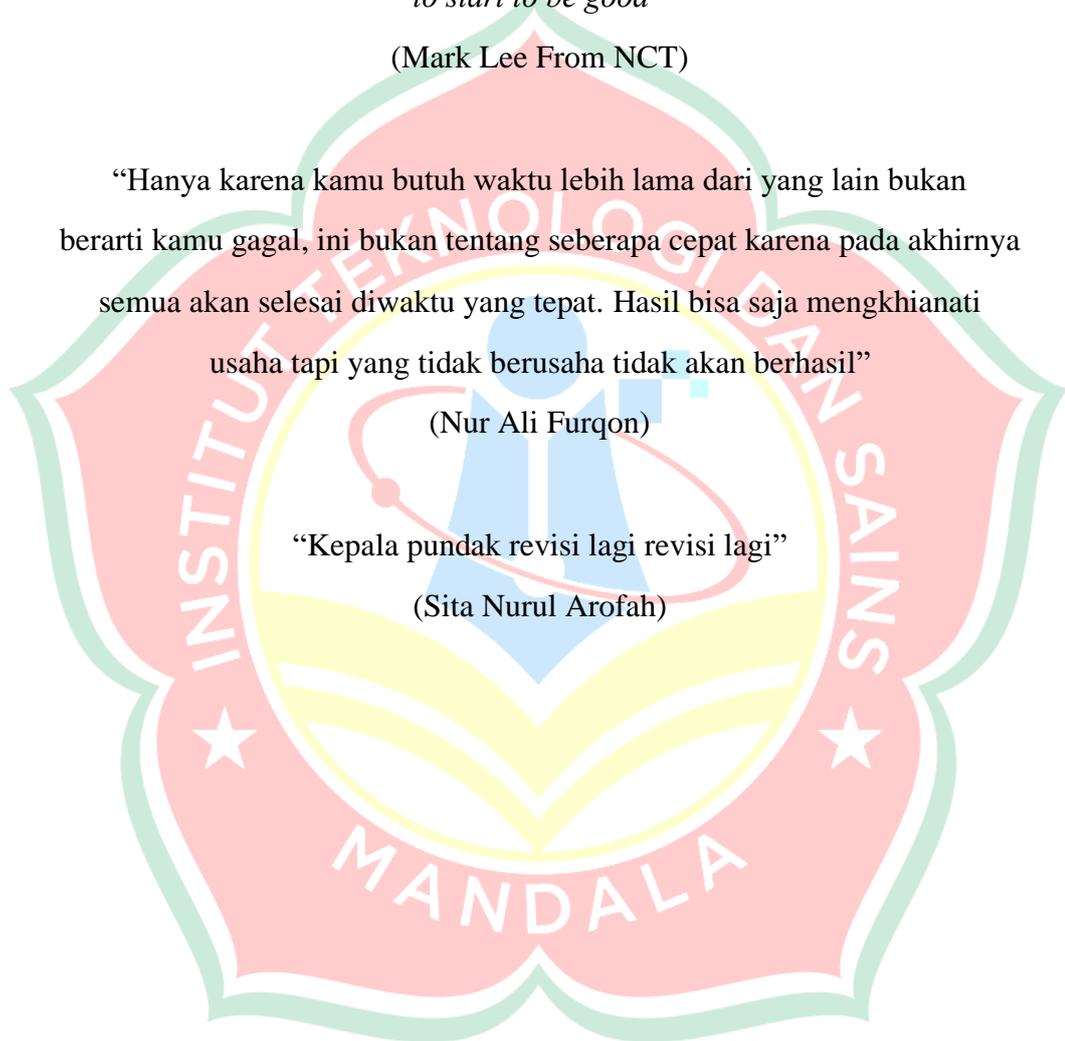
(Mark Lee From NCT)

“Hanya karena kamu butuh waktu lebih lama dari yang lain bukan berarti kamu gagal, ini bukan tentang seberapa cepat karena pada akhirnya semua akan selesai diwaktu yang tepat. Hasil bisa saja mengkhianati usaha tapi yang tidak berusaha tidak akan berhasil”

(Nur Ali Furqon)

“Kepala pundak revisi lagi revisi lagi”

(Sita Nurul Arofah)



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember”**. Penyusunan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana S1 Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis minat studi manajemen bisnis program studi manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember.

Penulis menyadari apabila tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari awal hingga akhir masa perkuliahan, sangat sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Suwigyo Widagdo, S.E.,M.M.,M.P selaku Ketua Institut Teknologi dan Sains Mandala.
2. Bapak Dr. Muhammad Firdaus, S.P.,M.M.,M.P, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala.
3. Ibu Dr. Tamriatin Hidayah, S.E., M.P. selaku Ketua Prodi Manajemen Institut Teknologi dan Sains Mandala.
4. Ibu Nely Supeni, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti selama penyusunan skripsi.

5. Ibu Hayatul Maspufah, S.P., M.M. selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah memberikan waktu, pikiran, arahan, dukungan dan saran terbaiknya untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Bagus Qomaruzzaman Ratu Edi, M.P selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing dan memberikan arahan selama peneliti menjadi mahasiswa.
7. Seluruh Dosen Institut Teknologi dan Sains Mandala yang telah memberikan bekal ilmu, bimbingan, saran dan kritiknya selama masa perkuliahan.
8. Kepada diri sendiri, Sita Nurul Arofah, terima kasih sudah mau berjuang melawan rasa malasmu walaupun hampir putus asa karena keterbatasan waktu sehingga skripsi ini selesai dengan baik dan tepat waktu.
9. Kedua orang tua tercinta, Bapak Ali Mansur dan Ibu Amin Sholehah, terima kasih atas segala dukungan, nasihat dan semangat serta doa yang tiada hentinya mengiringi setiap langkah peneliti.
10. Ika Rofiatul, Nur Ali Furqon, Ayu Lutfiana dan saudara kandung lainnya maupun kakak ipar peneliti yang tanpa henti memberikan dukungan dalam segala hal, saran terbaiknya dan doa yang selalu mengiringi tanpa diminta.
11. Kakak ipar tersayang saya, Alm. Restu Ayu Sri Agustin Raharjaningtyas yang sudah mengenalkan dan mengajari banyak hal, mengarahkan dan membimbing dengan sabar. *Terima kasih banyak sudah membantu dalam banyak hal dan maaf jika sampai sekarang masih belum bisa memberikan yang terbaik bahkan sebelum kepulangan-mu.*

12. Teman seperjuangan, Alit Miastita, yang tanpa henti selalu memberikan semangat, membantu dalam suka dan duka tanpa mengenal lelah, mengajari penulis dengan sabar serta selalu memberikan support dengan saran terbaiknya.
13. Teman seperjuangan, Ceicillia Budianto dan Siti Fatimatus Zahro, terima kasih sudah membantu dalam suka dan duka tanpa mengenal lelah.
14. Kepada semua pihak yang membantu dalam kelancaran proses penyelesaian skripsi dengan kritik dan saran nya.
15. Terima kasih kepada NCT DREAM dan *playlist* spotify saya, karena sudah menemani dengan lagu-lagunya dari awal sampai akhir penyelesaian skripsi hingga selesai.

Akhir kata, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen. Peneliti juga menerima segala bentuk kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi.

Jember, 25 Juli 2023

Peneliti

Sita Nurul Arofah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Batasan Masalah	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	9
2.2 Kajian Teori	17
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)	17
2.2.2 Gaya Kepemimpinan	20
2.2.3 Lingkungan Kerja	21
2.2.4 Budaya Organisasi	23
2.2.5 Motivasi Kerja	25
2.2.6 Kinerja Guru	26
2.3 Kerangka Konseptual	28

2.4 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	35
3.1.1 Sejarah Singkat	35
3.1.2 Visi dan Misi MTsN 2 Jember	36
3.1.3 Stuktur Organisasi MTsN 2 Jember	37
3.2 Populasi Dan Sampel.....	39
3.3 Jenis dan Sumber Data	39
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian	40
3.5 Definisi Operasional Variabel	41
3.5.1 Gaya Kepemimpinan	41
3.5.2 Lingkungan Kerja	41
3.5.3 Budaya Organisasi	42
3.5.4 Motivasi Kerja	42
3.5.5 Kinerja Guru	43
3.6 Metode Pengumpulan Data	43
3.7 Metode Analisis Data	45
3.7.1 Uji Instrumen Data	45
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	49
3.7.5 Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	52
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	53
4.2 Analisis Hasil Penelitian.....	57
4.2.1 Uji instrumen data.....	57
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	59
4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.2.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	64
4.2.5 Uji Hipotesis	65
4.3 Interpretasi Penelitian	67
BAB V PENUTUP.....	71

5.1 Simpulan	71
5.2 Implikasi.....	72
5.3 Saran	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

HALAMAN

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Peneliti Terdahulu	14
Tabel 3.1 Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTsN 2 Jember	36
Tabel 3.2 Struktur Organisasi MTs Negeri 2 Jember	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4.3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	54
Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	54
Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi	55
Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja	56
Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
Tabel 4.15 Hasil Uji	65
Tabel 4.16 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)	65
Tabel 4.17 Hasil Uji F	67



DAFTAR GAMBAR

HALAMAN

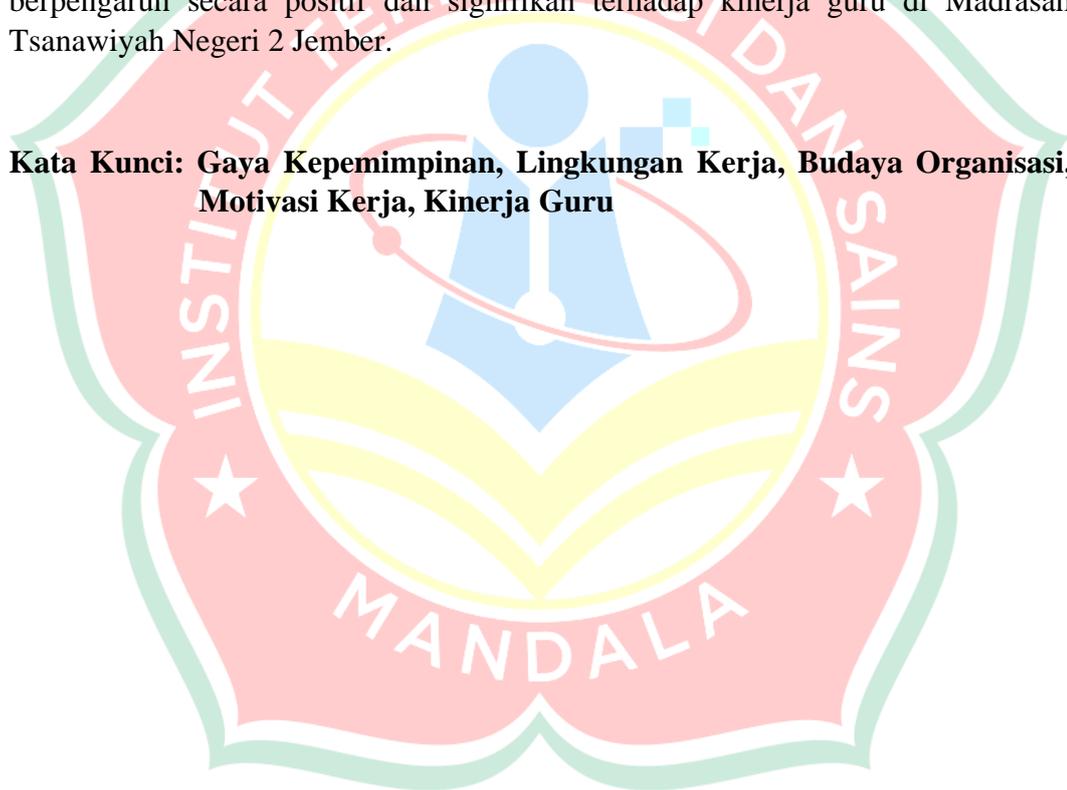
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	28
---------------------------------------	----



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Pengambilan teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, sedangkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember dan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru



ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, work environment, organizational culture and work motivation on teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember. The research method used is quantitative method with descriptive research type. The samples taken in this study were 45 respondents. The sampling technique used is saturated sample and the data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Data collection method using a questionnaire. The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember, while leadership style, work environment and organizational culture have a positive but not significant effect on teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember and simultaneously (simultaneously) have a positive and significant effect on teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember.

Keywords: *Leadership Style, Work Environment, Organizational Culture, Work Motivation, Teacher Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berperan pada pendidikan dan kemajuan bangsa. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi jika tidak ditompang dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju. Menurut Ekhsan (2019:2) manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi, selain itu sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi ataupun suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula.

Dalam kehidupan manusia tidak dapat lepas dengan dunia pendidikan. Karena melalui pendidikan, manusia dapat memperoleh pengalaman serta dapat mengenal dan mengembangkan segala aspek atau bentuk potensi maupun bakat yang ada dalam dirinya. Demikian pula semenjak manusia saling bergaul, adanya usaha dari orang yang lebih mampu dalam hal tertentu untuk mempengaruhi orang lain demi kemajuan pendidikan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan manusia untuk mewujudkan sumber daya manusia yang lebih baik.

Berbicara tentang pendidikan, hal pertama yang tersirat adalah “sekolah”. Sekolah merupakan suatu organisasi publik yang memberikan jasa layanan pendidikan bagi masyarakat dalam rangka peningkatan kualitas individu masyarakat. Sebagai sebuah lembaga pendidikan, sekolah sudah seharusnya menempatkan pendidikan menjadi prioritas dalam penyelenggaraannya, dimana pendidikan dimaknai sebagai usaha manusia untuk membina kepribadian, baik dalam hal pembinaan fisik, akal, maupun jiwa sesuai dengan nilai-nilai dalam masyarakat dan kebudayaannya. Tidak hanya pemerintah saja, seluruh bangsa wajib ikut berpartisipasi dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dari sini sudah jelas bahwa masalah pendidikan adalah tanggung jawab setiap orang dari dulu hingga sekarang dan yang akan datang. Dengan demikian, salah satu usaha pemerintah untuk memajukan suatu bangsa yaitu dengan melakukan perbaikan untuk meningkatkan mutu atau kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Dalam upaya peningkatan mutu dan kualitas Pendidikan, pemerintah juga menyelenggarakan Pendidikan formal berbasis agama yaitu Madrasah. Di Indonesia terdapat 5 tingkatan yaitu : Raudlatul Atfal atau Bustanul Atfal (setingkat Taman Kanak- Kanak), Madrasah Ibtidaiyah (MI) setara dengan Sekolah Dasar (SD) atau bentuk lain yang sederajat, Madrasah Tsanawiyah (MTs) setara dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP), Madrasah Aliyah (setingkat SMA) serta IAIN (setingkat Perguruan Tinggi) yang pengelolaannya dilakukan oleh Departemen Agama/Kementerian Agama. Kurikulum Madrasah Tsanawiyah sama dengan kurikulum Sekolah

Menengah Pertama, hanya saja pada MTs terdapat porsi lebih banyak mengenai pendidikan agama Islam.

Menurut rekapitulasi data dari Kementrian RI Direktorat Jenderal Pendidikan Islam tahun 2022/2023, RA dan Madrasah sudah memiliki lebih dari ± 86.529 lembaga negeri maupun swasta diseluruh Indonesia. Berdasarkan data dari Madrasah Kemenag tahun 2021 terhitung di Jawa Timur ada ± 20.298 madrasah dan di kota Jember sudah mencapai ± 1.129 lembaga, salah satunya adalah Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember. Berdiri pada tahun 2016, memiliki ± 43 guru & staff, dan beralamat di JL. Merak 11, Slawu, Kec. Patrang, Kab. Jember. Bukan hanya karena prestasi siswa – siswinya, Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember juga terkenal dengan kinerja para guru beserta kepala sekolahnya yaitu Nur Aliyah, M.Pd.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, secara umum kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja yaitu Gaya kepemimpinan, Menurut Dubrin (dikutip dalam buku Hary Sulaksono & Tamriatin Hidayah 2020) kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan dengan menggunakan petunjuk/perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak, merespon dan menimbulkan perubahan positif. Sedangkan menurut Hidayat (dikutip dalam jurnal Fahmi Kamal, dkk 2018) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa

untuk mempengaruhi agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Gaya kepemimpinan yang dipilih harus sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan.

Meningkatnya kinerja perlu didukung lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Menurut Bommer dkk (dalam jurnal Sari, dkk 2020) Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman diantaranya memberikan fasilitas dan alat bantu kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

Menurut Robert P Vecchio (dalam jurnal Syahyuni 2018) Budaya Organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi. Di setiap Madrasah memiliki kebiasaan atau budaya organisasi yang berbeda-beda. Salah satunya adalah pada MTsN 2 Jember yang memiliki budaya organisasi yaitu guru menyambut siswa dipintu gerbang setiap pagi, membaca asmaul husna sebelum upacara atau apel pagi dimulai dan pembiasaan sholat dhuha bersama. Pembiasaan sholat dhuha ini menjadi salah satu upaya yang dilakukan sekolah untuk mengoptimalkan *output*

mental siswa yang berbudaya karakter, sesuai dengan visi dan misi sekolah, juga berdampak positif bagi peserta didik.

Menurut Sutrisno (dalam buku Arif Yusuf Hamali 2018) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Musdalifah, dkk (2021:35) dalam jurnalnya menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sebuah proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan.

Menurut Sedarmayanthi (dikutip dari jurnal Gede Prawira 2018) kinerja merupakan hasil kerja dimana hasil tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata dan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, juga dapat dilihat dari standar-standar kinerja yang telah ditetapkan dalam organisasi. Sedangkan menurut Darmadi (dalam jurnal M. Syahid 2020) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai tanggung jawabnya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, melaksanakan dengan tanggungjawab dan waktu yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukannya.

Dari uraian latar belakang diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, budaya organisasi yang mendukung dan motivasi kerja yang membangun semangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang sudah diberikan.

1.2 Rumusan Masalah

Hasil dari observasi yang telah dilakukan, MTsN 2 Jember memiliki tenaga kerja pendidik dengan kinerja kerja yang baik, walaupun terkendala faktor lingkungan yang bising dikarenakan dekat dengan jalan pintas menuju jalan utama yang ramai dengan angkutan bermuatan berat. Pada budaya organisasi, tenaga pendidik yang kompetitif baik dalam kerja tim maupun individu untuk mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan. Dengan motivasi kerja, tenaga pendidik selalu meninjau hasil penilaian kerja guna pencapaian yang lebih baik. Berdasarkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru di MTsN 2 Jember.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember?
5. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember?

1.3 Tujuan penelitian

Dari penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah tujuan penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember
3. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember
4. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember

5. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan ilmu dan pengetahuan di dunia kerja mengenai bagaimana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang berguna bagi perusahaan guna mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

1.5 Batasan Masalah

1. Responden dalam penelitian ini adalah Guru di MTsN 2 Jember
2. Periode penelitian ini adalah dari bulan Mei sampai selesai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

1. **Maria Elisabeth Resi, dkk (2022)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini dapat terlihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ t hitung sebesar $5,202 > t$ tabel $2,013$. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,328 < t$ tabel $2,013$. Dari uji F hitung $1014,259 > 3,200$ dengan signifikansi $0,000$ diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki hubungan yang searah dan secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja guru sebesar $97,90\%$, sedangkan sisanya $2,10\%$ dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang digunakan.
2. **Kasmida, dkk (2022)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi interpersonal secara serentak dan bermakna berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hasil variabel budaya organisasi kompetensi interpersonal berpengaruh secara bermakna terhadap kinerja, dan motivasi kerja tidak berpengaruh. Koefisien determinasi sebesar $0,886$ menunjukkan bahwa $88,6\%$ kinerja tenaga pendidikan dipengaruhi secara serentak oleh peubah budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi

interpersonal. Oleh karena itu, riset ini menyimpulkan bahwa kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompetensi interpersonal, sedangkan motivasi kerja tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian kinerja tenaga kependidikan.

3. **Mohammad Solehudin (2021)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa perolehan rata-rata skor motivasi kerja guru 143,38 termasuk kategori cukup baik; rata-rata perolehan skor budaya organisasi sekolah 135,25 termasuk dalam kategori cukup baik; dan rata-rata perolehan skor kinerja guru SMA Negeri 1 Petarukan 153,96 termasuk dalam kategori cukup baik. Hasil uji persyaratan regresi dari data penelitian diperoleh data berdistribusi normal, linier, tidak multikolinier, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari uji hipotesis ditemukan bahwa (1) terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja guru; dan (3) terdapat pengaruh motivasi kerja guru dan budaya organisasi sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru.
4. **Asrilia Saputri Yunaedi (2021)** Hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien regresi bahwa 1) nilai sig dari variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi masing-masing sebesar 0,267 dan 0,760 > 0,05, artinya bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Antartika 2 Sidoarjo. 2) nilai sig dari variabel Motivasi 0,000 dimana

nilai sig < dari 0,05, artinya bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y) di SMK Antartika 2 Sidoarjo. 3) Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja (X1) menunjukkan nilai sebesar 37.336 > nilai t tabel sebesar 1.991 artinya berpengaruh signifikan, variabel Motivasi (X2) menunjukkan nilai sebesar 0.557 dan variabel Budaya Organisasi (X3) menunjukkan nilai sebesar 0.307 yang artinya tidak berpengaruh secara signifikan. 4) Hasil perhitungan uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung > 877.941 dan nilai signifikansi sebesar 0.000b. 5) Nilai F hitung sebesar 877.941 > F tabel sebesar 2,72 dan Sig F (0.000b) < 0.05 menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Guru di SMK Antartika 2 Sidoarjo.

5. **Anis Musbikah, dkk (2021)** Hasil penelitian diketahui bahwa rata-rata perolehan skor supervisi akademik kepala sekolah 143,38 termasuk kategori cukup baik; rata-rata perolehan skor budaya organisasi sekolah 143,38 termasuk kategori cukup baik; rata-rata perolehan skor motivasi kerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang termasuk dalam kategori cukup baik; dan rata-rata perolehan skor kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Pematang 135,25 termasuk dalam kategori cukup baik. Hasil uji persyaratan regresi dari data penelitian diperoleh data berdistribusi normal, linier, tidak multikolinier, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat

pengaruh; terdapat pengaruh budaya organisasi guru terhadap kinerja guru; terdapat pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ; dan terdapat pengaruh budaya organisasi sekolah, dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

6. **Ayu Puspita Sari, dkk (2021)** Hasil penelitian menunjukkan: (1) budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Pembina Palembang (2) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di di SMA dan SMK Pembina Palembang. (3) budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA dan SMK Pembina Palembang.
7. **Olga Maria Wahani (2020)** Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kreativitas guru. (2) Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kreativitas guru, namun secara statistik tidak signifikan. (3) Terdapat pengaruh langsung kreativitas terhadap kinerja guru, namun secara statistik tidak signifikan. (4) Tidak terdapat pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. (5) Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru. (6) Terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui kreativitas. Artinya, kreativitas merupakan variabel yang mengantarai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. (7) Tidak terdapat pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui

kreativitas. Artinya, kreativitas guru dalam penelitian ini bukan merupakan variabel yang mengantarai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.

8. **Melianah, dkk (2020)** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) ada pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Prabumulih Utara; 2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Prabumulih Utara; 3) ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Prabumulih Utara.
9. **Sahlan Lubis (2020)** Hasil penelitian menggunakan uji t (parsial) membuktikan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Adapun hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi *Product Moment* (r_{yx}) sebesar 0,617 dan koefisien determinasi (r_{yx}^2) sebesar 0,380. Hal ini memiliki arti bahwa apabila Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan.
10. **Bayu Hendro Priyono, dkk (2018)** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan

kerja fisik, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dari uji t diperoleh hasil gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Peneliti Terdahulu

No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1	Maria Elisabeth Resi, dkk (2022)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independen sama yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi b. Variabel dependen sama yaitu kinerja guru c. Objek penelitian sama yaitu sekolah d. Metode analisis data sama yaitu analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tahun penelitian berbeda b. Jumlah responden berbeda yaitu 50 orang
2	Kasmida, dkk (2022)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independen sama yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja b. Variabel dependen sama yaitu kinerja guru c. Objek penelitian sama yaitu sekolah d. Teknik pengumpulan data sama yaitu wawancara dan kuesioner 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tahun penelitian berbeda b. Variabel independent lain berbeda yaitu kompetensi interpersonal c. Jumlah responden berbeda yaitu 55 orang
3	Mohammad Solehudin (2021)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independen sama yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja b. Variabel dependen sama yaitu kinerja guru c. Objek penelitian sama yaitu sekolah d. Teknik pengumpulan 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tahun penelitian berbeda b. Jumlah responden berbeda yaitu 69 orang

No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan
		data sama yaitu kuesioner	
4	Asrilia Saputri Yunaedi (2021)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independen sama yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja b. Variabel dependen sama yaitu kinerja guru c. Objek penelitian sama yaitu sekolah d. Skala pengukuran sama yaitu Skala likert 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tahun penelitian berbeda b. Teknik pengumpulan data yaitu <i>non probability sampling</i> c. Jumlah responden berbeda yaitu 100 orang
5	Anis Musbikah, dkk (2021)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independent sama yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja b. Variabel dependen sama yaitu kinerja guru c. Objek penelitian sama yaitu sekolah d. Teknik pengumpulan data sama yaitu kuesioner e. Metode analisis data sama yaitu analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tahun penelitian berbeda b. Jumlah responden berbeda yaitu 433 orang
6	Ayu Puspita Sari, dkk (2021)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independent sama yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja b. Variabel dependen sama yaitu kinerja guru c. Objek penelitian sama yaitu sekolah d. Metode analisis data sama yaitu uji hipotesis 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tahun penelitian berbeda b. Teknik pengumpulan data berbeda yaitu dokumentasi c. Metode analisis data berbeda yaitu inferensial d. Jumlah responden berbeda yaitu 433 orang

No	Peneliti	Persamaan	Perbedaan
7	Olga Maria Wahani (2020)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independen sama yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi b. Variabel dependen sama yaitu kinerja guru c. Objek penelitian sama yaitu sekolah 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tahun penelitian berbeda b. Jumlah responden berbeda
8	Melianah, dkk (2020)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independent sama yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja b. Variabel dependen sama yaitu kinerja guru c. Objek penelitian sama yaitu sekolah 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tahun penelitian berbeda b. Metode pengumpulan data berbeda yaitu survey c. Jumlah responden berbeda yaitu 59 orang
9	Sahlan Lubis (2020)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independent sama yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja b. Variabel dependen sama yaitu kinerja guru c. Objek penelitian sama yaitu sekolah d. Metode analisis data sama 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tahun penelitian berbeda b. Variabel dependen lain berbeda yaitu disiplin kerja c. Jumlah responden berbeda yaitu 68 orang
10	Bayu Hendro Priyono, dkk (2018)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel independen sama yaitu gaya kepemimpinan b. Variabel dependen sama yaitu kinerja guru c. Objek penelitian sama yaitu sekolah d. Metode analisis data sama e. Teknik pengumpulan data sama yaitu observasi, wawancara dan kuesioner 	<ul style="list-style-type: none"> a. Tahun penelitian berbeda b. Metode penelitian berbeda yaitu kausalitas c. Jumlah responden berbeda yaitu 50 orang

Secara keseluruhan persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah pada variabel independen, variabel dependen, objek penelitian, metode analisis data, teknik pengambilan data ada yang sama. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada jumlah responden, teknik pengambilan data dan tahun penelitian serta ada variabel independen yang berbeda.

Keunggulan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah memiliki 5 variabel dibandingkan peneliti terdahulu, tempat penelitian baru dengan meneliti tahun terkini, sumber daya manusia yang baru pada MTsN 2 Jember sehingga dapat digunakan sebagai referensi baru dengan objek berbeda.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

(1) Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah salah satu hal penting dan mempunyai peran sebagai faktor pengambil inisiatif dalam proses pelaksanaan semua kegiatan ataupun aktivitas perusahaan, dengan hal tersebut perusahaan harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Pandi Afandi (2018:3) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan juga seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan

efisien sehingga tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat.

(2) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*human resources planning*)
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan dan pengadaan
4. Pengendalian (*controlling*)
5. Pengembangan (*development*)
6. Kompensasi (*compensation*)
7. Pengintegrasian (*integration*)
8. Pemeliharaan (*maintenance*)
9. Kedisiplinan
10. Pemberhentian (*separation*)

(3) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM bertujuan untuk memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk memberikan kontribusi lebih pada organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Adapun tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:15) antara lain:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosialnya adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial terhadap kebutuhan serta tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah - masalah sosial.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik

d. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan.

2.2.2 Gaya Kepemimpinan

(1) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain dalam pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Dubrin (dikutip dalam buku Hary Sulaksono & Tamriatin Hidayah 2020) kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan dengan menggunakan petunjuk/perintah, atau

tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak, merespon dan menimbulkan perubahan positif. Sedangkan menurut Hidayat (dikutip dalam jurnal Fahmi Kamal, dkk 2018) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan dalam mencapai tujuan.

(2) Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (dalam penelitian Fauqi Muzakka 2019:55) gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

- a. Sifat
- b. Temperamen
- c. Kebiasaan
- d. Watak
- e. Kepribadian

2.2.3 Lingkungan Kerja

(1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat penting diperhatikan dalam manajemen, karena lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan untuk bekerja secara optimal. Menurut Pandi Afandi (2018:66) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

(2) Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Lingkungan Fisik.

Menurut Pandi Afandi (2018:66) Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai meliputi:

1. Rencana ruang kerja.
2. Rancangan pekerjaan.
3. Kondisi lingkungan kerja.
4. *Visual privacy dan Acoustical privacy*, yang dimaksud visual privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang

menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis.

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian (Pandi Afandi, 2018:67). Kondisi yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Pekerjaan yang berlebihan dan frustrasi
2. Sistem pengawasan yang buruk
3. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
4. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

(3) Indikator Lingkungan Kerja

Ada empat indikator lingkungan kerja menurut Pandi Afandi (2018:71) adalah sebagai berikut :

- a. Pencahayaan, meliputi penerangan tempat kerja
- b. Warna, meliputi tata warna dan dekorasi
- c. Udara, meliputi suhu udara dan kelembabab udara
- d. Suara, meliputi bunyi musik & bunyi mesin pabrik/bengkel

2.2.4 Budaya Organisasi

(1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu kebiasaan atau tradisi yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sekelompok orang yang diwariskan dari generasi ke generasi. Sedangkan menurut Robert P Vecchio (dalam jurnal Syahyuni 2018) Budaya Organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama oleh anggota organisasi.

(2) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Pandi Afandi (dalam jurnal Dita Maretha 2022:27) ada empat indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan norma, diartikan bahwa norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi, dianggap sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi sehingga anggota organisasi mampu dikendalikan dan dikontrol.
- b. Pelaksanaan nilai-nilai, diartikan bahwa nilai yang dimaksud adalah pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi dimana harus membuat pilihan yang berhubungan erat dengan moral dan kode etik.
- c. Kepercayaan dan filsafat, diartikan bahwa dalam organisasi ada kepercayaan yang menggambarkan karakteristik moral atau kode etik organisasi, misalnya memberikan

kompensasi sehingga dapat membangkitkan motivasi kerja dan hasil kerja dapat meningkat.

- d. Pelaksanaan kode etik, diartikan bahwa kode etik adalah kebiasaan baik suatu organisasi atau masyarakat yang diturunkan dari generasi ke generasi lainnya. Sehingga kode etik selalu dijadikan pedoman perilaku anggota organisasi

2.2.5 Motivasi Kerja

(1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (dikutip dari buku Arif Yusuf Hamali 2018) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Musdalifah, dkk (2021:35) motivasi kerja adalah sebuah proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Bisa disimpulkan bahwa motivasi menjadi penting dalam bekerja karena tanpa motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, akan mudah tergoyahkan sehingga memutuskan untuk berhenti.

(2) Indikator Motivasi Kerja

Ada lima indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu M. (dalam penelitian Johan Saputra, 2021) yaitu sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang untuk maju, keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi.
5. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.2.6 Kinerja Guru

(1) Pengertian Kinerja Guru

Kinerja dapat mencerminkan perilaku seseorang di tempat kerja, bisa sebagai penerapan keterampilan, pengasahan kemampuan dan pengetahuan dalam kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanthi (dalam jurnal Gede Prawira 2018) kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat

ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Busyra & Lutfiah (dalam jurnal Nadia Iqmalia 2020) kinerja guru adalah kemampuan guru yang terealisasikan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan bidangnya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:31) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

(2) Indikator Kinerja Guru

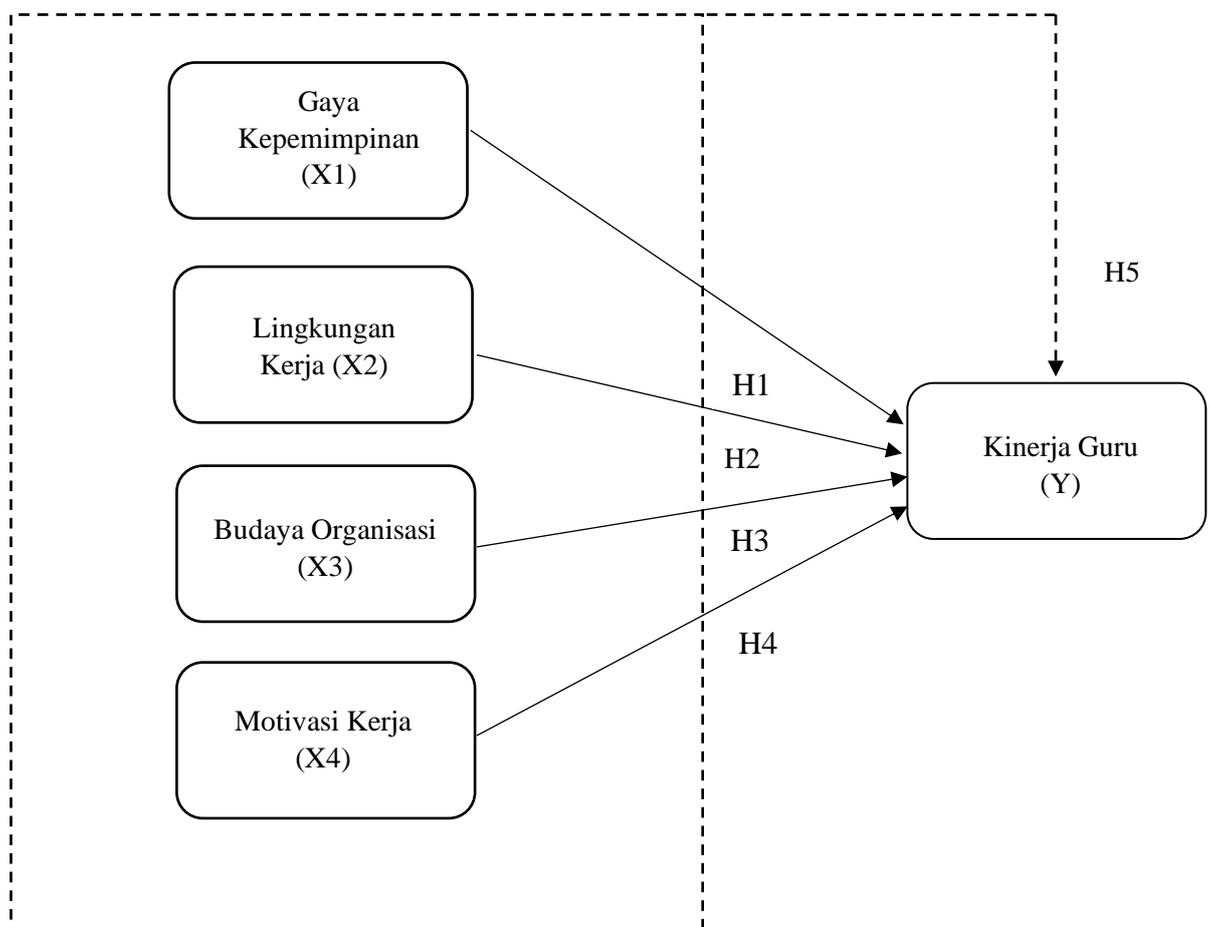
Ada empat indikator kinerja guru menurut Pandi Afandi (2018:162) adalah sebagai berikut:

1. Merencanakan pembelajaran
2. Melaksanakan pembelajaran
3. Menilai hasil pembelajaran
4. Membimbing dan melatih siswa

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah dijabarkan, terdapat hubungan antara variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), budaya organisasi (X3) dan motivasi kerja (X4) dengan variabel dependen yaitu kinerja guru (Y) sehingga kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

—————▶ : Berpengaruh secara parsial

-----▶ : Berpengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Menurut Suwignyo Widagdo, dkk (2021:55) Hipotesis adalah dugaan sementara atas suatu fenomena yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Dari uraian peneliti terdahulu dan kajian teori yang sudah dipaparkan, maka diajukan hipotesis peneliti sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Menurut Maria Elisabeth Resi, Josepin Harianja & Brigida Endah Nuraeni (2022); Bayu Hendro Priyono (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dan disertakan dengan teori dari Hidayat (dikutip dalam jurnal Fahmi Kamal, dkk 2018) menyatakan bahwa dalam gaya kepemimpinan digunakan untuk mempengaruhi karyawan atau bawahan agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

H1 : Diduga gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y).

2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Sahlan Lubis (2020); Melianah, Nurahyani & Missriani (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dan disertakan teori dari Pandi Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat penting diperhatikan dalam manajemen, karena lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan

nyaman sehingga memungkinkan untuk bekerja secara optimal. Maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

H2 : Diduga lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y).

3. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Menurut Olga Maria Wahani (2020); Ayu Puspita Sari, Syarwani Ahmad & Helmi Harris (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dan disertakan dengan teori dari Robert P Vecchio (dalam jurnal Syahyuni 2018) dimana budaya organisasi dapat berjalan dengan baik apabila diterima bersama oleh anggota organisasi. Maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

H3 : Diduga budaya organisasi (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y).

4. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Anis Musbikah, Noor Miyono & Ngasbun Egar (2021); Kasmida, Abdul Mujib & Suciati (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dan disertakan dengan teori dari Musdalifah, dkk (2021:35) dimana motivasi menjadi penting dalam bekerja karena tanpa motivasi kerja yang kuat dalam diri seseorang, akan mudah tergoyahkan. Maka dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

H4 : Diduga motivasi kerja (X4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru (Y).

5. Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dalam hipotesis ini setelah membandingkan dan menganalisis dari penelitian terdahulu, jurnal-jurnal dan teori yang terkait dengan variabel yang diteliti oleh peneliti. Maka dari itu berdasarkan dari penelitian diatas, dapat dirumuskan hipotesisnya sebagai berikut :

H5 : Diduga gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), budaya organisasi (X3) dan motivasi kerja (X4) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah Singkat

Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember adalah unit pelaksana teknis dibidang pendidikan dalam lingkungan Kementerian Agama yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Kabupaten Jember. Madrasah ini berdiri berdasarkan surat keputusan Menteri Agama RI nomor 16 tanggal 16/03/1978, dengan terbitnya surat keputusan tersebut maka secara hukum, madrasah yang merupakan perubahan dari PGAN Jember ini berjalan efektif dan diakui keberadaannya sebagai MTs Negeri Jember II.

Dengan modal 359 siswa terbagi dalam 9 kelas diasuh oleh 1 Kepala Madrasah dan 13 guru serta 2 orang karyawan, berdasarkan surat kepala bidang pendidikan agama islam nomor 61/WTD/1981 tanggal 15/07/1981 gedung tempat belajar masih bersama-sama dengan PGAN Jember. Pada bulan November 2016, dengan keluarnya Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 673 Tahun 2016 tanggal 17/11/2016 tentang Perubahan Nama MAN, MTsN dan MIN di Provinsi Jawa Timur, maka secara resmi nama MTs Negeri Jember II berubah menjadi MTs Negeri 2 Jember.

Berdasarkan data sekolah pada tahun pelajaran 2022/2023 terhitung MTsN 2 Jember memiliki Gedung 2 lantai, 24 ruang kelas dan 753 siswa. Sedangkan jumlah pendidik dan tenaga pendidik adalah 63 orang dengan rincian sebagai berikut:

No	Status	<SMA		SMA		S1		S2		JUMLAH
		L	P	L	P	L	P	L	P	
1.	Guru PNS					5	18	4	4	31
2.	Guru Non PNS					5	6	2	1	14
3.	Karyawan PNS	1		1	1	2	1			6
4.	Karyawan Non PNS	3		2	1	5	1			12
Jumlah		4	0	3	2	17	26	6	5	63

Tabel 3. 1 Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTsN 2 Jember

3.1.2 Visi dan Misi MTsN 2 Jember

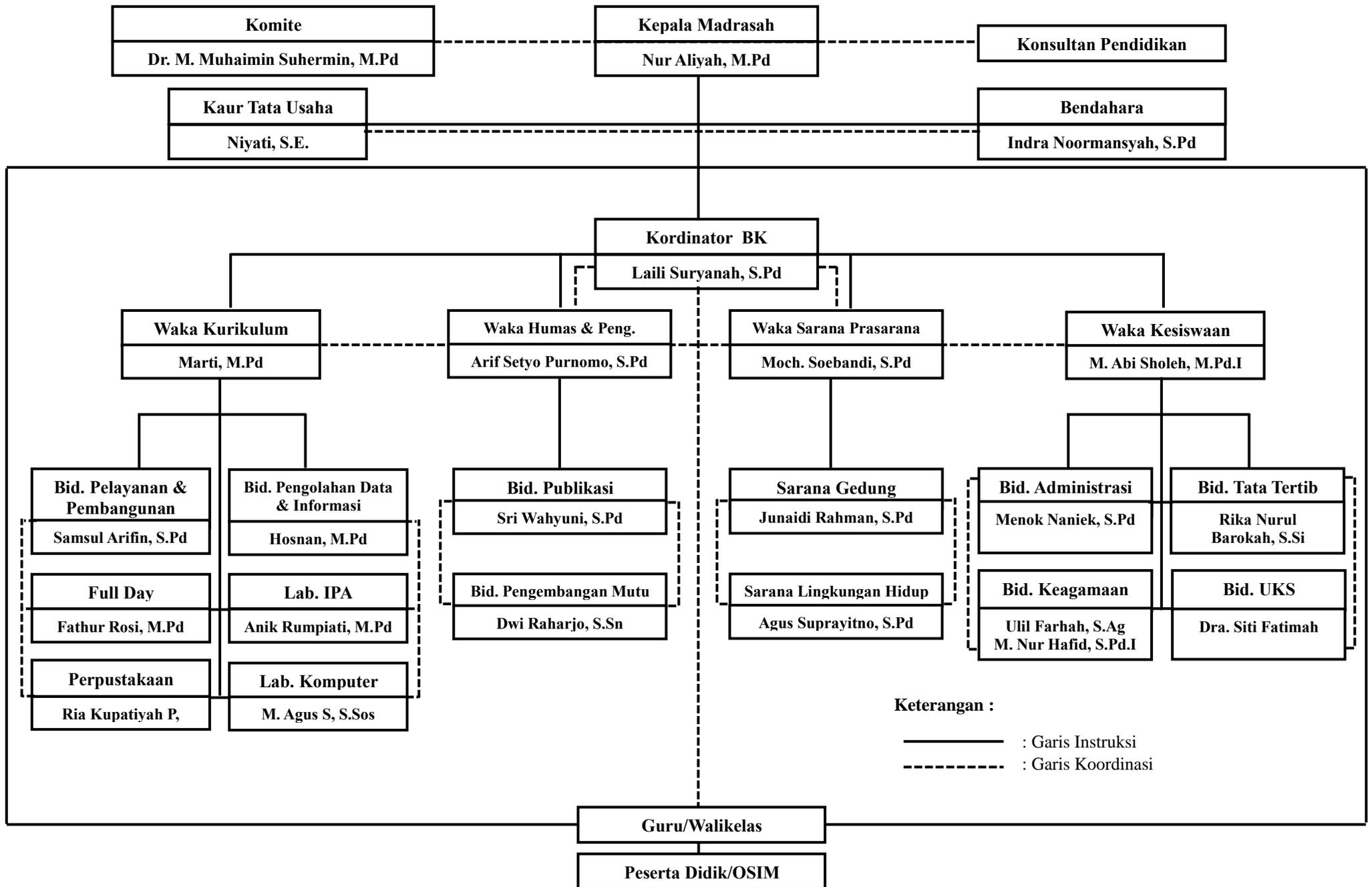
Adapun Visi dari MTsN 2 Jember, yaitu “*Terwujudnya insan religius, professional, kompeten dan literat*”, Sedangkan Misi dalam kegiatan operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Menumbuh kembangkan penghayatan dan pengamalan ajaran yang Islami.
2. Mewujudkan pelayanan prima.
3. Mengembangkan potensi peserta didik sesuai minat dan bakat.
4. Meningkatkan kompetensi siswa melalui pembinaan yang intensif, baik akademik maupun non akademik.

5. Meningkatkan peran aktif peserta didik dalam berbagai kegiatan ilmiah.
6. Membudayakan kegiatan literasi.
7. Melatih kemampuan siswa dalam melaksanakan riset.
8. Mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam pembelajaran baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler.

3.1.3 Struktur Organisasi MTsN 2 Jember

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan di inginkan (dikutip dari peneliti Sayu Titah N. 2021:38). Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Beralamat di JL. Merak 11, Slawu, Kec. Patrang, Kab. Jember. MTsN 2 Jember dalam mewujudkan visi dan misinya memerlukan garis instruksi dan garis koordinasi yang jelas, hal ini diwujudkan dalam bentuk struktur organisasi. Adapun struktur organisasi MTsN 2 Jember dengan rincian sebagai berikut :



Keterangan :
 ————— : Garis Instruksi
 - - - - - : Garis Koordinasi

Tabel 3. 2 Struktur Organisasi MTs Negeri 2 Jember

3.2 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Guru PNS dan Non PNS di MTsN 2 Jember.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang dengan teknik sensus karena jumlah responden pada populasi kurang dari 100. Sugiyono juga mengemukakan bahwa teknik *sampling* jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah skala *likert*, yang mana variabel diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item berupa pertanyaan atau pernyataan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) kuantitatif merupakan metode penelitian berlandaskan data konkrit yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu,

pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan sumber data yang diperoleh, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data primer

Adalah sumber data yang secara langsung diperoleh dari pihak yang terkait dengan penelitian. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui kuesioner.

b. Data sekunder

Adalah data yang diperoleh dengan cara membaca lalu diolah lagi dari suatu sumber seperti jurnal, internet, buku dan lain lain. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu studi pustaka, internet serta sumber lain yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pengajuan yang telah diajukan dalam penelitian ini, maka variabel nya sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (X)

Variabel ini merupakan variabel yang berkontribusi baik negatif atau positif terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Motivasi Kerja (X4).

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang bergantung pada variabel lainnya dan sebagai pengamatan utama dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y).

3.5 Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut Hidayat (dikutip dalam jurnal Fahmi Kamal, dkk 2018) Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan dalam mencapai tujuan di MTsN 2 Jember yang dapat dinilai dari beberapa indikator yaitu

- a. Sifat
- b. Tempramen
- c. Kebiasaan
- d. Watak
- e. Kepribadian

3.5.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar Guru di MTsN 2 Jember yang mempengaruhi dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Beberapa indikator menurut Pandi Afandi (2018:66) dapat menilai lingkungan kerja yaitu :

- a. Pencahayaan, meliputi penerangan tempat kerja
- b. Warna, meliputi tata warna dan dekorasi

- c. Udara, meliputi suhu udara dan kelembabab udara
- d. Suara, meliputi bunyi musik dan bunyi mesin pabrik/bengkel

3.5.3 Budaya Organisasi

Menurut Robert P Vecchio (dikutip dari jurnal Syahyuni 2018) Budaya Organisasi adalah hasil proses pencampuran gaya atau perilaku individu guru MTsN 2 Jember sehingga menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku dan bertindak. Menurut Pandi Afandi (dalam jurnal Dita Maretha 2022:27) ada beberapa indikator yang dapat menilai budaya organisasi yaitu :

- a. Pelaksanaan norma
- b. Pelaksanaan nilai-nilai
- c. Kepercayaan atau filsafat
- d. Pelaksanaan kode etik

3.5.4 Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah dorongan atau penggerak untuk Guru MTsN 2 Jember agar mau melakukan kegiatan dan menghasilkan suatu ide untuk mencapai tujuan tertentu (Musdalifah, dkk 2021:35). Adapun indikator yang dapat menilai motivasi kerja menurut Anwar Prabu M. (dalam penelitian Johan Saputra, 2021) yaitu :

- a. Tanggung jawab

- b. Prestasi kerja
- c. Peluang untuk maju
- d. Pengakuan atas kinerja
- e. Pekerjaan yang menantang

3.5.5 Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh Guru MTsN 2 Jember dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Menurut Pandi Afandi (2018:162) kinerja guru dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu merencanakan, melaksanakan dan menilai hasil pembelajaran serta membimbing serta melatih siswa. Adapun indikator yang digunakan untuk menilai kinerja guru yaitu :

- a. Merencanakan pembelajaran
- b. Melaksanakan pembelajaran
- c. Menilai hasil pembelajaran
- d. Membimbing dan melatih siswa

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan beberapa faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi ini dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara tanya jawab antara peneliti dan narasumbernya. Agar memperoleh informasi yang akurat maka pedoman wawancara perlu disiapkan oleh peneliti atau pewawancara. Informasi yang diperoleh dari wawancara akan sangat membantu dalam pembahasan hasil penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Kuesioner bisa bersifat terbuka atau tertutup. Dengan metode ini peneliti tidak perlu curiga bahwa responden tidak akan memberikan informasi yang benar atau tidak sesuai dengan kenyataannya.

4. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Hasil penelitian akan semakin kredibel jika didukung karya tulis akademik yang ada.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen Data

Instrumen data adalah alat bantu yang digunakan dalam metode pengambilan data oleh peneliti untuk menganalisa hasil penelitian yang dilakukan dalam langkah penelitian selanjutnya.

(1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:52) Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $N-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dengan kriteria pengujian uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2 - (N(\sum Y^2)) - N(\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien Korelasi antara X dan Y

N : Banyaknya subjek

X : Jumlah nilai X

Y : Jumlah nilai Y

(2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah :

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $>0,6$ maka kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $<0,6$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik**(1) Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya

mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S)* test yang terdapat di program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan :

1. Jika signifikansi diatas 0,05 maka data berdistribusi normal
2. Jika signifikansi dibawah 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

(2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji dalam model terjadi kesamaan varian dan residual antar variabel bebas. Penerapan model yang baik adalah yang memiliki hubungan homoskedastisitas yang artinya tidak adanya variance dan residual antar variabel bebas. Pengujian ada atau tidaknya heteroskedastisitas, peneliti mengujinya dengan uji Glejser (*Glejser test*). Pengujian heteroskedastisitas dapat di lakukan dengan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka ada heteroskedastisitas

2. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak ada heteroskedastisitas

(3) Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:105) uji multikolinieritas ini memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Persamaan model baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier atau hubungan yang kuat antar variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), nilai dari *cut off* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah:

1. Jika nilai VIF >10 atau *tolerance* <0.10 maka terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai VIF <10 atau *tolerance* >0.10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur hubungan antar dua variabel atau lebih. Analisis ini juga menunjukkan arah hubungan antar variable independen dengan variable dependen.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat yaitu Kinerja Guru

α = Konstanta $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ koefisien regresi variabel independent

β_1 = Koefisien regresi berganda antar variabel Gaya Kepimpinan (X1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y)

β_2 = Koefisien regresi berganda antar variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Guru (Y)

β_3 = Koefisien regresi berganda antar variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel Kinerja Guru (Y)

β_4 = Koefisien regresi berganda antar variabel Motivasi Kerja (X4) terhadap variabel Kinerja Guru (Y)

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

X_4 = Motivasi Kerja

e = Error

3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi (R^2) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *independent* dalam menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi merupakan hasil kuadrat dari hasil koefisien (R^2) yang mana rumusnya yaitu:

$$Kd = r^2$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika r^2 mendekati angka (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.
- b. Jika r^2 mendekati angka (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.

3.7.5 Uji Hipotesis

(1) Uji t

Menurut Ghozali (2018:98) uji t memiliki tujuan menguji variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara masing-masing. Pengujian ini dilakukan dengan uji t atau t-test, yaitu membandingkan antar t-hitung dengan t-tabel. Uji ini dilakukan dengan syarat:

1. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $\alpha < 0.05$, yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ dengan nilai signifikan $\alpha > 0.05$, yaitu masing-masing variabel independen tidak berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

(2) Uji F

Menurut Ghozali (2018:97) uji F digunakan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Uji ini dilakukan dengan syarat:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $sig < 0,05$ maka H_a diterima H_0 ditolak, yang berarti variabel dependen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel independen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai $sig > 0,05$ maka H_a ditolak H_0 diterima, yang berarti variabel dependen secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden pada penelitian ini adalah tenaga pendidik di MTs Negeri 2 Jember. Dari kuesioner yang dibagikan, didapatkan data responden mengenai jabatan dan lama bekerja yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Data responden berdasarkan jabatan pada penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Guru PNS	31	69%
Guru Non PNS	14	31%
Total	45	100%

Sumber: data primer diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 45 responden yang merupakan Guru di MTs Negeri 2 Jember, terdapat 31 responden Guru dengan jabatan PNS dan 14 responden Guru dengan jabatan Non PNS.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1 – 3 tahun	4	9%
4 – 6 tahun	1	2%
7 – 9 tahun	3	7%
10 – 12 tahun	3	7%
>12 tahun	34	76%
Total	45	100%

Sumber: data primer diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang lebih mendominasi adalah dengan lama bekerja >12 tahun sebanyak 34 responden (76%).

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1) Deskripsi Variabel Penelitian Gaya Kepemimpinan (X1)

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada MTs Negeri 2 Jember, maka digunakan sebuah kuesioner dengan 5 butir pertanyaan dan

masing – masing jawaban kuesioner mempunyai skor 1 sampai dengan 5. Adapun rekapitulasi jawaban responden dari setiap indikator yang disajikan pada tabel 4.3 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%
X1.1	37	82	8	18	0	0	0	0	0	0	45	100
X1.2	38	84	7	16	0	0	0	0	0	0	45	100
X1.3	38	84	7	16	0	0	0	0	0	0	45	100
X1.4	39	87	6	13	0	0	0	0	0	0	45	100
X1.5	39	87	6	13	0	0	0	0	0	0	45	100

Sumber: data primer diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa setiap indikator gaya kepemimpinan mayoritas responden menjawab sangat setuju.

2) Deskripsi Variabel Penelitian Lingkungan Kerja (X2)

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada MTs Negeri 2 Jember, maka digunakan sebuah kuesioner dengan 4 butir pertanyaan dan masing – masing jawaban kuesioner mempunyai skor 1 sampai dengan 5. Adapun rekapitulasi jawaban responden dari setiap indikator yang disajikan pada tabel 4.4 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%
X2.1	5	11	40	89	0	0	0	0	0	0	45	100
X2.2	5	11	40	89	0	0	0	0	0	0	45	100
X2.3	6	13	39	87	0	0	0	0	0	0	45	100
X2.4	6	13	39	87	0	0	0	0	0	0	45	100

Sumber: data primer diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa pada setiap indikator lingkungan kerja mayoritas responden menjawab setuju.

3) Deskripsi Variabel Penelitian Budaya Organisasi (X3)

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada MTs Negeri 2 Jember, maka digunakan sebuah kuesioner dengan 7 butir pertanyaan dan masing – masing jawaban kuesioner mempunyai skor 1 sampai dengan 5. Adapun rekapitulasi jawaban responden dari setiap indikator yang disajikan pada tabel 4.5 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi

Budaya Organisasi	Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%
X3.1	11	24	34	76	0	0	0	0	0	0	45	100
X3.2	7	16	38	84	0	0	0	0	0	0	45	100
X3.3	2	4	43	96	0	0	0	0	0	0	45	100
X3.4	5	11	40	89	0	0	0	0	0	0	45	100
X3.5	8	18	37	82	0	0	0	0	0	0	45	100

Sumber: data primer diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa pada setiap indikator budaya organisasi mayoritas responden menjawab setuju.

4) Deskripsi Variabel Penelitian Motivasi Kerja (X4)

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada MTs Negeri 2 Jember, maka digunakan

sebuah kuesioner dengan 5 butir pertanyaan dan masing – masing jawaban kuesioner mempunyai skor 1 sampai dengan 5. Adapun rekapitulasi jawaban responden dari setiap indikator yang disajikan pada tabel 4.6 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%
X4.1	6	13	39	87	0	0	0	0	0	0	45	100
X4.2	5	11	40	89	0	0	0	0	0	0	45	100
X4.3	3	7	42	93	0	0	0	0	0	0	45	100
X4.4	7	16	38	84	0	0	0	0	0	0	45	100
X4.5	11	24	34	76	0	0	0	0	0	0	45	100

Sumber: data primer diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada setiap indikator motivasi kerja mayoritas responden menjawab setuju

5) Deskripsi Variabel Penelitian Kinerja Guru (Y)

Untuk mengetahui pengaruh kinerja guru pada MTs Negeri 2 Jember, maka digunakan sebuah kuesioner dengan 4 butir pertanyaan dan masing – masing jawaban kuesioner mempunyai skor 1 sampai dengan 5. Adapun rekapitulasi jawaban responden dari setiap indikator yang disajikan pada tabel 4.7 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru

Kinerja Guru	Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%
Y1	37	82	8	18	0	0	0	0	0	0	45	100
Y2	38	84	7	16	0	0	0	0	0	0	45	100
Y3	38	84	7	16	0	0	0	0	0	0	45	100
Y4	39	87	6	13	0	0	0	0	0	0	45	100

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada setiap indikator kinerja guru mayoritas responden menjawab sangat setuju.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.2 Uji instrumen data

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:52) uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $N-2$ yang mana N adalah jumlah sampel, pada penelitian ini diketahui ada 45 responden sehingga besarnya df yaitu 43, dengan signifikan sebesar 0,05 maka dapat diketahui r tabel sebesar 0,294. Untuk menguji apakah suatu kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka kuesioner dinyatakan valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka kuesioner dinyatakan tidak valid

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r -hitung	r -tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,903	0,294	VALID
	X1.2	0,818	0,294	VALID
	X1.3	0,818	0,294	VALID
	X1.4	0,773	0,294	VALID
	X1.5	0,817	0,294	VALID
Lingkungan	X2.1	0,567	0,294	VALID

Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kerja (X2)	X2.2	0,898	0,294	VALID
	X2.3	0,923	0,294	VALID
	X2.4	0,862	0,294	VALID
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,770	0,294	VALID
	X3.2	0,765	0,294	VALID
	X3.3	0,723	0,294	VALID
	X3.4	0,686	0,294	VALID
	X3.5	0,783	0,294	VALID
Motivasi Kerja (X4)	X4.1	0,680	0,294	VALID
	X4.2	0,592	0,294	VALID
	X4.3	0,621	0,294	VALID
	X4.4	0,654	0,294	VALID
	X4.5	0,742	0,294	VALID
Kinerja Guru (Y)	Y1	0,931	0,294	VALID
	Y2	0,953	0,294	VALID
	Y3	0,931	0,294	VALID
	Y4	0,854	0,294	VALID

Sumber: data primer diolah pada 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.8 hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan setiap variabel pada kuesioner dinyatakan valid, karena memiliki r hitung $>$ r tabel yaitu 0,294.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner, karena suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan konsisten dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 (Menurut Ghazali 2016:47). Untuk mengukur reliabilitas dilakukan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α) menggunakan software SPSS versi 25.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,884	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,831	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,784	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X4)	0,668	0,60	Reliabel
Kinerja Kerja (Y)	0,934	0,60	Reliabel

Sumber: data primer diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua variabel pada gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja guru memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 dan nilai data residual berkontribusi normal.

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil pengujian data pada penelitian ini menggunakan *Exact Test Monte Carlo*. Yang mana jika nilai *Monte Carlo Sig (2-tailed)* kurang dari 0,05 maka dapat dianggap tidak berkontribusi normal dan jika nilai *Monte Carlo Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05 dapat dinyatakan berkontribusi normal.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		45	
Normal Parameters^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.17618059	
Most Extreme Differences	Absolute	.122	
	Positive	.104	
	Negative	-.122	
Test Statistic		.122	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.471 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.458
		Upper Bound	.484

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 957002199.

Sumber: data primer diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji *Kolmogrov Smirnov* dinyatakan semua data terdistribusi normal yang diwakili dengan nilai *Monte Carlo Sig (2 tailed)* adalah $0,471 > 0,05$.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:139) Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi ada kesamaan dan apakah ada ketidaksamaan varian antar pengamatan. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilakukan dengan uji statistik yaitu uji glejser.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.053	6.115		.499	.620
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.015	.130	.017	.112	.911
	Lingkungan Kerja (X2)	-.033	.163	-.030	-.201	.841
	Budaya Organisasi (X3)	.229	.164	.223	1.390	.172
	Motivasi Kerja (X4)	.375	.175	.325	2.136	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: data primer diolah pada 2023

Berdasarkan hasil uji glejser pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa tidak ada gejala yang terkait dengan heteroskedastisitas karena nilai sig > 0,05 yaitu variabel gaya kepemimpinan dengan nilai 0,911, variabel lingkungan kerja dengan nilai 0,841, variabel budaya organisasi dengan nilai 0,172 dan variabel motivasi kerja dengan nilai 0,039.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai toleransi. Jika nilai toleransi > 0,1 dan nilai VIF < 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collenearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan	0,917	1,090	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,929	1,076	Tidak terjadi multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,773	1,294	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,863	1,159	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: data primer diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas oleh hasil analisis statistik karena nilai toleransi $> 0,10$ atau nilai VIF dibawah 10.

4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen (Sugiyono 2016:192). Analisis ini juga menunjukkan arah hubungan antar *variable* independen dengan *variable* dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.538	6.681		.080	.936
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.089	.146	.092	.607	.547
	Lingkungan Kerja (X2)	-.025	.162	-.023	-.155	.877
	Budaya Organisasi (X3)	.256	.167	.250	1.532	.133
	Motivasi Kerja (X4)	.379	.175	.329	2.172	.036

Sumber: data primer diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,538 + 0,089 X1 - 0,025 X2 + 0,256 X3 + 0,379 X4$$

Persamaan analisis regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai 0,538 menunjukkan konstanta, dimana variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), budaya organisasi (X3) dan motivasi kerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,538.
- 2) Nilai koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,089 bernilai positif, yang berarti gaya kepemimpinan dari pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- 3) Nilai koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar -0,025 bernilai *negative*, yang berarti lingkungan kerja sekitar tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

- 4) Nilai koefisien budaya organisasi (X3) sebesar 0,256 bernilai positif, yang berarti budaya organisasi yang ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
- 5) Nilai koefisien motivasi kerja (X4) sebesar 0,379 bernilai positif, yang berarti motivasi kerja yang diberikan atau diterima berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4.2.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur kemampuan variabel *independent* dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali 2018:97).

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.209	.130	1.22814

Sumber: data primer diolah pada 2023

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* adalah 0,130 yang berarti 13% dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berkontribusi terhadap variabel kinerja guru sedangkan sisanya 87% variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.5 Uji Hipotesis

a. Uji t

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel terikat masing-masing dengan pengujian uji t atau uji t-test (Ghozali 2018:98). Uji ini dilakukan dengan syarat:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha < 0,05$, maka masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $\alpha > 0,05$, maka masing-masing variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

Tabel 4.15 Hasil Uji

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.538	6.681		.080	.936
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.089	.146	.092	.607	.547
	Lingkungan Kerja (X2)	-.025	.162	-.023	-.155	.877
	Budaya Organisasi (X3)	.256	.167	.250	1.532	.133
	Motivasi Kerja (X4)	.379	.175	.329	2.172	.036

Sumber: data primer diolah pada 2023

Tabel 4.16 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Variabel	Sig	t hitung	t tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,547	0,670	2,021	Tidak berpengaruh
Lingkungan Kerja	0,877	- 0,155	2,021	Tidak berpengaruh
Budaya Organisasi	0,133	1,532	2,021	Tidak berpengaruh
Motivasi Kerja	0,036	2,172	2,021	Berpengaruh

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X4) memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ serta t hitung sebesar $2,172 > t$ tabel sebesar $2,021$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja guru pada MTs Negeri 2 Jember. Sedangkan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), budaya organisasi (X3) mempunyai nilai $\text{sig} > 0,05$ namun t hitung $< t$ tabel sehingga tidak ada pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Jember.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau simultan. Uji ini dilakukan dengan syarat:

1. Jika F hitung $> F$ tabel dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_a diterima H_0 ditolak, yang berarti variabel dependen berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel independen.
2. Jika F hitung $< F$ tabel dengan nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_a ditolak H_0 diterima, yang berarti variabel dependen secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independen

Tabel 4.17 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.978	4	3.994	2.648	.047 ^b
	Residual	60.333	40	1.508		
	Total	76.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X4), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X3)

Sumber: data primer diolah pada 2023

Berdasarkan 4.17 dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan F hitung sebesar $2,648 > F$ tabel sebesar $2,021$ dan nilai signifikan $0,047 < H_0$ ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3 dan X4 secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja guru.

4.3 Interpretasi Penelitian

Dari hasil analisis dan pengujian data dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), Motivasi Kerja (X4) dan variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y) menggunakan program aplikasi SPSS 25 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan pada variabel

Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y). Variabel Gaya Kepemimpinan diukur dengan indikator sifat, tempramen, kebiasaan, watak, kepribadian. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan sudah dianggap teladan yang baik oleh tenaga pendidik, mempunyai sifat mengayomi dan tidak mudah menyerah, mampu mengendalikan perasaan dan tenaga pendidik ketika terjadi masalah. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Maria Elisabeth Resi, Josepin Harianja & Brigida Endah Nuraeni (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y). Variabel Lingkungan Kerja diukur dengan indikator pencahayaan, warna, udara dan suara. Hal ini menunjukkan bahwa penerangan ditempat kerja sudah cukup baik, warna cat dinding maupun dekorasi ruangan sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan, ventilasi dan kelembapan udara ditempat kerja sudah cukup baik, lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Sahlan Lubis (2020) dan Melianah, Nurahyani dan Missriani (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan pada variabel Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y). Variabel Budaya Organisasi diukur dengan indikator pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, dan pelaksanaan kode etik, kepercayaan dan filsafat. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik selalu menerapkan norma saling menghargai, menciptakan lingkungan kerja yang positif, memegang sifat kesetiaan dan saling percaya, menyelesaikan masalah ditempat kerja secara bersama-sama. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian dari Olga Maria Wahani (2020) dan Ayu Puspita Sari, Syarwani Ahmad, Helmi Harris (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X4) terhadap Kinerja Guru (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis keempat secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan pada variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Variabel Motivasi Kerja yang diukur dengan indikator tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab, berusaha mencapai keunggulan dalam bekerja, meninjau hasil kinerja kerja

guna pencapaian lebih baik, meningkatkan kinerja kerja guna mendapatkan penghargaan atau pesangon dan termotivasi untuk lebih menguasai pekerjaan dibidangnya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Anis Musbikah, Noor Miyono, Ngasbun Egar (2020) dan Kasmida, Abdul Mujib dan Suciati (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara simultan (bersama-sama). Hal ini menunjukkan bahwa kelima variabel tersebut mempengaruhi kinerja guru pada MTs Negeri 2 Jember.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Dari hasil analisis data dan pembahasan dari bab sebelumnya terdapat beberapa kesimpulan yang didapat sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial pada regresi berganda atas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan hasil bahwa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).
2. Hasil penelitian secara parsial pada regresi berganda atas variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan hasil bahwa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).
3. Hasil penelitian secara parsial pada regresi berganda atas variabel Budaya Organisasi (X3) menunjukkan hasil bahwa tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).
4. Hasil penelitian secara parsial pada regresi berganda atas variabel Motivasi Kerja (X4) menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).
5. Hasil penelitian secara parsial pada regresi berganda atas variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Motivasi Kerja (X4) menunjukkan hasil bahwa secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Guru (Y).

5.2 Implikasi

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Diharapkan bagi pemimpin untuk mempertahankan profesionalisme dalam bekerja, bisa memberikan contoh giat bekerja, mempertahankan sifat mengayomi terhadap Guru.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Diharapkan bagi perusahaan meningkatkan dekorasi ruangan dan penerangan yang tidak mengganggu pekerjaan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, hal ini bisa menjadi acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi dengan kualitas kerja yang baik dan saling percaya satu sama lain antar Guru.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X4) terhadap Kinerja Guru (Y)

Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal ini bisa menjadi acuan bagi perusahaan untuk mempertahankan keunggulan dalam bekerja serta tanggung jawab guna pencapaian yang lebih baik.

5.3 Saran

1. Bagi Perusahaan

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja guru seperti Displin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen. Displin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru yang bahwasanya ketika tenaga pendidik yang datang tepat waktu dan masuk kelas sesuai jadwal mengajar dapat mempengaruhi kinerja. Adapun kepuasan kerja juga berpengaruh yang terhadap kinerja guru yang bahwasanya ketika hasil kerja tenaga pendidik diterima dan dihargai dengan baik juga dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu komitmen juga mempengaruhi kinerja guru ketika proses belajar mengajar untuk memenuhi tanggungjawab sebagai tenaga pendidik dan meningkatkan prestasi siswa, tenaga pendidik serta kualitas sekolah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bahwa peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa akan melihat dan mengembangkan kembali masalah perusahaan. Ini akan memungkinkan peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel yang belum ditemukan dalam penelitian ini seperti Displin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnawi & Arifin, Mohammad. 2012. *Kinerja Guru Profesional, Instrumen Pembinaan, Peningkatan, dan Penilaian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dr. Ir. H. Al Fadjar Ansory, M.M. & Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. 2018. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Indomedia Pustaka Sidoarjo.
<https://www.scribd.com/document/413433365/Buku-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-Oleh-Ansory#>
- Ekhsan, Muhammad. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 13 No. 1.
<https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1734>
- Ghozali I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hary Sulaksono & Tamriatin Hidayah. 2020. *Perilaku Organisasi*. Mandala Press
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS
- Kasmida, Abdul Mujib & Suciati. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kompetensi Interpersonal Terhadap Kinerja Pendidikan Sekolah Satuan Pendidikan Kerjasama*. *Jurnal Pendidikan Glasser*, Vol 6 No 1.
<https://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id/index.php/glasser/article/view/1245>
- Kamal Fahmi, Widi Winarso & Edy Sulistio. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi)* *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, Vol. 15 No 2 38-49.
<http://repository.ubharajaya.ac.id/3235/1/Paper%20JIAM%20Pengaruh%20Gaya.pdf>
- Maria Elisabeth Resi, Josepin Harianja & Brigida Endah Nuraeni. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Harapan Utama Di Batam*. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, Vol. 5 No 1. 49-58.
<https://journal.stiebpbatam.ac.id/tractare/article/view/51>

- Melianah, Nurahyani dan Missriani. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara. Jurnal Manajemen, Vol 4 No 3.*
<https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/670>
- Musbikah Anis, Noor Miyono dan Ngasbun Egar. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Lumajang. Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol 10 No 2.*
<https://journal.upgris.ac.id/index.php/jmp/article/view/9437>
- Nadia Iqmalia, Istiqomah & Sri Hartono. 2022. *Kinerja Guru di tinjau dari Profesionalisme, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, Vol. 24 No. 2.*
<https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI/article/view/10733>
- Nurjanah, Siti. 2021. *Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Soka Cipta Niaga Bandung. E-library UNIKOM, Thesis : UNIKOM*
<https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/3135/>
- Rekapitulasi data dari Madrasah Kemenag tahun 2021
<https://madrasah.kemenag.go.id/gis/home/index/35>
- Rekapitulasi data dari web Pendidikan Islam dari Kementrian RI Direktorat Jenderal Pendidikan Islam tahun 2022/2023
<https://pendis.kemenag.go.id/>
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah & Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks, Vol. 4 No. 1*
http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/0
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan.* Rajawali Pers
- Prof. Dr. Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Penerbit Alfabeta Bandung.
- Prof. Dr. Pandi Afandi, SE, MM. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori, konsep dan indikator).* Nusa Media Yogyakarta

- Priyono Bayu Hendro, Nurul Qomariah & Pawestri Winahyu. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol 4 No 2.*
<http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/1758>
- Putra, Gede Prawira Utama. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Benoa-Nusa Dua. E-Jurnal Manajemen, Vol.2 No. 7.*
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/5428>
- Sahlan Lubis. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. Jurnal EduTech, Vol. 6 No 1.*
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/4391>
- Saputra, Johan. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia.* Mandala Press
- Sari Ayu Puspita, Syarwani Ahmad & Helmi Harris. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA dan SMK Pembina Palembang. Jambura Journal of education Management. Vol. 2 No 2.*
https://scholar.google.co.id/scholar_url?url=https://ejournal-fipung.ac.id/ojs/index.php/JJEM/article/download/642/220&hl=en&sa=X&ei=rBJnZKiCNY_2yASpk42gBA&scisig=AGIGAw8psjN2kXOcJIWhUKOdJoE7&oi=scholar
- Solehudin, Mohammad, S.Pd, M.Si. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Petarukan Kabupaten Pematang. Jurnal Terapan Pendidikan Dasar Dan Menengah, Vol. 1 No 1.*
<http://ojs.unublitar.ac.id/index.php/jtpdm/article/view/56/50>
- Suwignyo Widagdo, Muhaimin Dimiyati & Yuniarita Indah Handayani. 2021. *Metodologi Penelitian Manajemen : Cara Mudah Menyusun Proposal dan Laporan Penelitian.* Mandala Press
- Supriatma, Fauqi Muzakka Aris. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tanggul.* Mandala Press
- Syahyuni, Dedi. 2018. *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. Jurnal Sekertari dan Manajemen, Vol. 2 No. 2.*

<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/download/3648/2534>

Wahani, Olga Maria. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kreatifitas Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. Jurnal Ilmiah Pro Guru, Vol. 8 No. 4. 2721-7906.*

<http://journal2.um.ac.id/index.php/jipg/article/view/31791>

Widana, Helda. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andesit Lumbang Sejahtera Bandar Lampung. Thesis Institut Informatika dan Bisnis (IIB) Darmajaya.*

<http://repo.darmajaya.ac.id/2433/>

Yunaedi, Asrilia Saputri. 2021. *Pengaruh Displin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Antartika 2 Sidoarjo. Diploma Thesis : STIE Mahardika Surabaya.*

<http://repository.stiemahardhika.ac.id/2331/3/17210723%20-%20JURNAL%20%20ASRILIA%20SAPUTRI.pdf>

LAMPIRAN



KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Guru MTsN 2 Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Berkaitan dengan kegiatan penelitian yang peneliti lakukan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Jember”** untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana S-1 Ekonomi pada minat studi Manajemen Bisnis, program studi Manajemen di ITS Mandala Jember maka dengan ini saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu guru untuk bersedia meluangkan waktu mengisi kuisisioner yang saya sertakan dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu guru berikan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Peneliti menjamin rahasia pribadi dan juga jawaban Bapak/Ibu guru dalam memberikan kebenaran data pada penelitian.

Atas bantuan dan Kerjasama Bapak/Ibu guru saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

DATA RESPONDEN

Isilah sesuai dengan data diri Anda

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin :
- Laki – laki Perempuan
- c. Status Pekerjaan :
- Guru PNS Guru Non PNS
- d. Lama Bekerja :
- 1 – 3 tahun 4 – 6 tahun
- 7 – 9 tahun 10 – 12 tahun
- >12 tahun

Keterangan Jawaban :

- | | | |
|------------|-----------------------|----------------|
| SS | = Sangat Setuju | Diberi bobot 5 |
| S | = Setuju | Diberi bobot 4 |
| N | = Netral | Diberi bobot 3 |
| TS | = Tidak Setuju | Diberi bobot 2 |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | Diberi bobot 1 |

Gaya Kepemimpinan (X1)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pimpinan memberikan sifat mengayomi kepada guru.					
2.	Pimpinan mampu mengendalikan perasaan ketika terjadi suatu masalah dalam pekerjaan					
3.	Pemimpin dianggap sebagai teladan yang baik oleh tenaga pendidik dan patut dicontoh.					
4.	Pimpinan selalu giat bekerja dan tidak mudah menyerah.					
5.	Pimpinan mampu mengendalikan tenaga pendidik dengan baik dalam menyelesaikan suatu masalah.					

Lingkungan Kerja (X2)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Penerangan ditempat saya bekerja sudah cukup baik.					
2.	Warna cat pada dinding & dekorasi ruangan sudah baik dan tidak mengganggu pekerjaan.					
3.	Ventilasi dan kelembaban udara ditempat saya bekerja sudah cukup baik.					
4.	Lingkungan kerja tenaga pendidik tenang dan bebas dari suara bising.					

Budaya Organisasi (X3)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu menerapkan norma saling menghargai seperti tidak mengkritik pekerjaan sesama tenaga pendidik didepan publik.					
2.	Saya memegang sifat kesetiaan dan saling percaya satu sama lain antar tenaga					

	pendidik.					
3.	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan berorientasi kepada kepentingan organisasi.					
4.	Saya meyakini bahwa produktivitas yang tinggi dihasilkan oleh kualitas kerja, disiplin dan motivasi kerja.					
5.	Setiap adanya permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama					

Motivasi Kerja (X4)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab					
2.	Saya berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					
3.	Saya selalu meninjau hasil penilaian kinerja kerja, guna pencapaian yang lebih baik lagi					
4.	Saya selalu meningkatkan kinerja kerja, guna mendapatkan penghargaan/pesangon atas prestasi yang dicapai					
5.	Saya termotivasi untuk lebih menguasai pekerjaan di bidang saya					

Kinerja Guru (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Sebagai guru, bapak/ibu selalu merencanakan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif					
2.	Sebagai guru, bapak/ibu sudah merasa melakukan pembelajaran dengan baik					
3.	Sebagai guru, bapak/ibu selalu meninjau dan menilai hasil pembelajaran siswa dengan baik					
4.	Sebagai guru, bapak/ibu sudah merasa membimbing dan melatih siswa/siswinya dengan baik sesuai dengan aturan					

DATA RESPONDEN TENAGA PENDIDIK DI MTs NEGERI 2 JEMBER

NO	GAYA KEPEMIMPINAN					TOTAL X1	LINGKUNGAN KERJA				TOTAL X2	BUDAYA ORGANISASI					TOTAL X3
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	19	5	4	4	4	4	21
2	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
6	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	16	5	4	4	5	5	23
8	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
9	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
11	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
12	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	4	5	24	5	4	4	4	17	4	4	4	5	4	21
14	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
15	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
18	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
22	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	4	4	4	5	22
24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	21
25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20

26	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	22
28	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	5	4	4	5	23
30	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	17	4	5	4	4	5	22
31	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21
32	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	21
33	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
34	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	22
35	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	22
36	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
37	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
39	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
40	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	20
41	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	18	4	4	4	5	5	22
44	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20

DATA RESPONDEN TENAGA PENDIDIK DI MTs NEGERI 2 JEMBER

NO	MOTIVASI KERJA					TOTAL X4	KINERJA GURU				TOTAL Y
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5		Y1	Y2	Y3	Y4	
1	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	19
2	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
6	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16
7	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	20
8	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	16
9	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
12	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
13	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	17
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
23	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	20
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
25	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16

26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
27	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
30	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	18
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
32	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	18
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
34	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	16
35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
40	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	16
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
42	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
44	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	20
45	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan	Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%
X1.1	37	82	8	18	0	0	0	0	0	0	45	100
X1.2	38	84	7	16	0	0	0	0	0	0	45	100
X1.3	38	84	7	16	0	0	0	0	0	0	45	100
X1.4	39	87	6	13	0	0	0	0	0	0	45	100
X1.5	39	87	6	13	0	0	0	0	0	0	45	100

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja	Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%
X2.1	5	11	40	89	0	0	0	0	0	0	45	100
X2.2	5	11	40	89	0	0	0	0	0	0	45	100
X2.3	6	13	39	87	0	0	0	0	0	0	45	100
X2.4	6	13	39	87	0	0	0	0	0	0	45	100

3. Budaya Organisasi (X3)

Budaya Organisasi	Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%
X3.1	11	24	34	76	0	0	0	0	0	0	45	100
X3.2	7	16	38	84	0	0	0	0	0	0	45	100
X3.3	2	4	43	96	0	0	0	0	0	0	45	100
X3.4	5	11	40	89	0	0	0	0	0	0	45	100
X3.5	8	18	37	82	0	0	0	0	0	0	45	100

4. Motivasi Kerja (X4)

Motivasi Kerja	Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%
X4.1	6	13	39	87	0	0	0	0	0	0	45	100
X4.2	5	11	40	89	0	0	0	0	0	0	45	100
X4.3	3	7	42	93	0	0	0	0	0	0	45	100
X4.4	7	16	38	84	0	0	0	0	0	0	45	100
X4.5	11	24	34	76	0	0	0	0	0	0	45	100

5. Kinerja Guru (Y)

Kinerja Guru	Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Total	
	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%
Y1	37	82	8	18	0	0	0	0	0	0	45	100
Y2	38	84	7	16	0	0	0	0	0	0	45	100
Y3	38	84	7	16	0	0	0	0	0	0	45	100
Y4	39	87	6	13	0	0	0	0	0	0	45	100

HASIL UJI VALIDITAS

1. Gaya kepemimpinan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.923**	.602**	.502**	.673**	.903**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.923**	1	.492**	.373*	.553**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.012	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.602**	.492**	1	.734**	.553**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.502**	.373*	.734**	1	.615**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.673**	.553**	.553**	.615**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Total_X1	Pearson Correlation	.903**	.818**	.818**	.773**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

2. Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.325*	.277	.277	.567**
	Sig. (2-tailed)		.029	.065	.065	.000
	N	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.325*	1	.901**	.693**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.029		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.277	.901**	1	.808**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45

X2.4	Pearson Correlation	.277	.693**	.808**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.065	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45
Total_X2	Pearson Correlation	.567**	.898**	.923**	.862**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

3. Budaya Organisasi (X3)

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.322*	.081	.233	.412**	.651**
	Sig. (2-tailed)		.031	.596	.123	.005	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X3.2	Pearson Correlation	.322*	1	.471**	.183	.217	.695**
	Sig. (2-tailed)	.031		.001	.230	.153	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X3.3	Pearson Correlation	.081	.471**	1	.423**	.160	.614**
	Sig. (2-tailed)	.596	.001		.004	.295	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X3.4	Pearson Correlation	.233	.183	.423**	1	.502**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.123	.230	.004		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X3.5	Pearson Correlation	.412**	.217	.160	.502**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.005	.153	.295	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45
Total_X3	Pearson Correlation	.651**	.695**	.614**	.665**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45

4. Motivasi Kerja (X4)

Correlations							
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Total_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.277	.419**	.192	.385**	.680**
	Sig. (2-tailed)		.065	.004	.205	.009	.000

	N	45	45	45	45	45	45
X4.2	Pearson Correlation	.277	1	.756**	.043	.128	.592**
	Sig. (2-tailed)	.065		.000	.777	.402	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X4.3	Pearson Correlation	.419**	.756**	1	.131	.055	.621**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.391	.718	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X4.4	Pearson Correlation	.192	.043	.131	1	.612**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.205	.777	.391		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45
X4.5	Pearson Correlation	.385**	.128	.055	.612**	1	.742**
	Sig. (2-tailed)	.009	.402	.718	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45

5. Kinerja Guru (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.824**	1.000**	.629**	.931**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.824**	1	.824**	.831**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	1.000**	.824**	1	.629**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.629**	.831**	.629**	1	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45
Total_Y	Pearson Correlation	.931**	.953**	.931**	.854**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

HASIL UJI RELIABILITAS

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19.4222	1.340	.832	.831
X1.2	19.4000	1.473	.705	.862
X1.3	19.4000	1.473	.705	.862
X1.4	19.3778	1.559	.650	.874
X1.5	19.3778	1.513	.713	.861

2. Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.831	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12.3778	.877	.314	.923
X2.2	12.3778	.649	.808	.721
X2.3	12.3556	.598	.844	.697
X2.4	12.3556	.643	.731	.754

3. Budaya Organisasi (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16.4889	.983	.560	.752
X3.2	16.5778	1.068	.597	.730
X3.3	16.6889	1.310	.631	.749
X3.4	16.6222	1.195	.516	.757
X3.5	16.5556	1.025	.613	.725

4. Motivasi Kerja (X4)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	16.5778	.886	.459	.599
X4.2	16.6000	.973	.363	.641
X4.3	16.6444	1.007	.455	.615
X4.4	16.5556	.889	.402	.626
X4.5	16.4667	.755	.474	.596

5. Kinerja Guru (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	12.4222	.931	.881	.905
Y2	12.3778	.831	.908	.893
Y3	12.4222	.931	.881	.905
Y4	12.3778	.922	.733	.953

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		45	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.17618059	
Most Extreme Differences	Absolute	.122	
	Positive	.104	
	Negative	-.122	
Test Statistic		.122	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.471 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.458
		Upper Bound	.484

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 957002199.

2. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.053	6.115		.499	.620
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.015	.130	.017	.112	.911
	Lingkungan Kerja (X2)	-.033	.163	-.030	-.201	.841
	Budaya Organisasi (X3)	.229	.164	.223	1.390	.172
	Motivasi Kerja (X4)	.375	.175	.325	2.136	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.053	6.115		.499	.620		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.015	.130	.017	.112	.911	.917	1.090
	Lingkungan Kerja (X2)	-.033	.163	-.030	-.201	.841	.929	1.076
	Budaya Organisasi (X3)	.229	.164	.223	1.390	.172	.773	1.294
	Motivasi Kerja (X4)	.375	.175	.325	2.136	.039	.863	1.159

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.538	6.681		.080	.936
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.089	.146	.092	.607	.547
	Lingkungan Kerja (X2)	-.025	.162	-.023	-.155	.877
	Budaya Organisasi (X3)	.256	.167	.250	1.532	.133
	Motivasi Kerja (X4)	.379	.175	.329	2.172	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 ^a	.209	.130	1.22814

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X4), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X3)

Uji Hipotesis

1. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.538	6.681		.080	.936
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.089	.146	.092	.607	.547
	Lingkungan Kerja (X2)	-.025	.162	-.023	-.155	.877
	Budaya Organisasi (X3)	.256	.167	.250	1.532	.133
	Motivasi Kerja (X4)	.379	.175	.329	2.172	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.978	4	3.994	2.648	.047 ^b
	Residual	60.333	40	1.508		
	Total	76.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi

TABULASI DATA RESPONDEN

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	STATUS PEKERJAAN	LAMA BEKERJA
1	Agus Suprayitno	L	PNS	>12 tahun
2	Aisyah	P	Non PNS	>12 tahun
3	Alfira Dini Sabriana	P	Non PNS	1 – 3 tahun
4	Ani Kuntariani	P	PNS	>12 tahun
5	Anik Rumpiati	P	PNS	>12 tahun
6	Arif Setyo Purnomo	L	PNS	>12 tahun
7	Dwi Raharjo	L	PNS	>12 tahun
8	Elief Fitriana	P	PNS	>12 tahun
9	Elif Mutiaturn Rohmah	P	PNS	1 – 3 tahun
10	Faekotul Jannah	P	PNS	>12 tahun
11	Hadi Wijaya	L	Non PNS	10 -12 tahun
12	Heny Retna Nasriyah	P	Non PNS	7 – 9 tahun
13	Heru Widiyastuti	P	PNS	>12 tahun
14	Hosnan	L	PNS	10 – 12 tahun
15	Iik Sukmasari	P	PNS	>12 tahun
16	Iis Suryadewi	P	PNS	>12 tahun
17	Junaidi Rahman	L	PNS	>12 tahun
18	Laili Suryanah	P	PNS	>12 tahun
19	M. Ridwan Khamid	L	Non PNS	1 - 3 tahun
20	M. Subandi	L	PNS	1 - 3 tahun
21	Maijoso	L	PNS	7 - 9 tahun
22	Marti	P	PNS	>12 tahun
23	Menok Naniek Herowati	P	PNS	>12 tahun
24	Muh. Abi Sholeh	L	PNS	>12 tahun
25	Muhammad Nasihuddin	L	Non PNS	>12 tahun
26	Muhammad Nur Hafidz	L	Non PNS	>12 tahun
27	Muhammad Shafihan	L	Non PNS	10 - 12 tahun
28	Myco Hersandi	L	Non PNS	1 - 3 tahun
29	Nur Haniyatun Nasriyah	P	Non PNS	7 - 9 tahun
30	Nur Indah Rakhmawati	P	PNS	>12 tahun
31	Quratulaini	P	PNS	>12 tahun
32	Ratna Hidayah Sugiarti	P	PNS	>12 tahun
33	Ria k.p.	P	PNS	>12 tahun
34	Rika Nurul Barokah	P	PNS	7 – 9 tahun
35	Ririn Sulistyowati	P	PNS	>12 tahun
36	Rossy Alivia Rozana	P	Non PNS	>12 tahun
37	Samsul Arifin	L	Non PNS	7 - 9 tahun
38	Siti Fatimah	P	PNS	>12 tahun
39	Sri Rahayuningsih	P	PNS	>12 tahun
40	Sri Wahyuni	P	PNS	>12 tahun
41	Suci Rahayu	P	Non PNS	1 - 3 tahun
42	Susila	P	PNS	>12 tahun
43	Tjutjuk Jusnearto	L	PNS	>12 tahun
44	Ulil Farhah	P	PNS	>12 tahun
45	Virli Indah Fitriani	P	Non PNS	1 - 3 tahun

R TABEL

Tabel r <i>Product Moment</i>											
Pada Sig. 0,05 (<i>Two Tail</i>)											
N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13

Tabel r <i>Product Moment</i> Pada Sig. 0,05 (<i>Two Tail</i>)											
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

T TABEL

d.f	<i>t</i>0.10	<i>t</i>0.05	<i>t</i>0.025	<i>t</i>0.01	<i>t</i>0.005	d.f	<i>t</i>0.10	<i>t</i>0.05	<i>t</i>0.025	<i>t</i>0.01	<i>t</i>0.005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692

d.f	<i>t</i>0.10	<i>t</i>0.05	<i>t</i>0.025	<i>t</i>0.01	<i>t</i>0.005	d.f	<i>t</i>0.10	<i>t</i>0.05	<i>t</i>0.025	<i>t</i>0.01	<i>t</i>0.005
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660