



---

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

**Sita Nurul Arofah<sup>1</sup>, Nely Supeni<sup>2</sup>, Hayatul Maspufah<sup>3</sup>**

*Mahasiswa Manajemen Bisnis ITS Mandala, sitanurul151113@gmail.com*

*Dosen Manajemen ITS Mandala, nely@itsm.ac.id<sup>2</sup>*

*Dosen Manajemen ITS Mandala, ulfa@itsm.ac.id<sup>3</sup>*

*E-mail Penulis Korespondensi: sitanurul151113@gmail.com*

---

**INFO ARTIKEL**

**Riwayat Artikel:**

Dikirim: 15 Oktober 2023

Direvisi: 6 November 2023

Diterima: 5 Desember 2023

**Keywords:**

*Leadership Style, Work*

*Environment,*

*Organizational Culture,*

*Work Motivation, Teacher*

*Performance*

**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.*

**PENDAHULUAN**

Dalam kehidupan manusia tidak lepas dengan dunia Pendidikan, karena melalui Pendidikan manusia memperoleh pengalaman serta dapat mengenal dan mengembangkan berbagai aspek/bentuk potensi maupun bakat yang ada. Berbicara tentang pendidikan, hal pertama yang tersirat adalah “*sekolah*”. Sebagai lembaga pendidikan, sekolah sudah seharusnya menempatkan pendidikan menjadi prioritas dalam penyelenggaraannya, sebagai usaha untuk membina kepribadian, baik dalam hal pembinaan fisik, akal, maupun jiwa sesuai dengan nilai-nilai dalam masyarakat dan kebudayaannya.

Salah satu usaha pemerintah untuk memajukan suatu bangsa yaitu dengan melakukan perbaikan untuk meningkatkan mutu kinerja dan kualitas pendidikan secara menyeluruh. Dalam upaya peningkatan, pemerintah juga menyelenggarakan Pendidikan formal berbasis agama yaitu Madrasah dengan kurikulum yang sama namun lebih banyak pembelajaran

mengenai pendidikan agama Islam. Sehubungan dengan itu, pemerintah perlu meningkatkan kinerja guru dengan beberapa faktor. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. 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 guru juga perlu didukung lingkungan kerja yang nyaman & budaya organisasi yang baik serta motivasi kerja yang dapat menumbuhkan semangat dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **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.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan ialah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan dalam mencapai suatu tujuan. Menurut Dubrin (dikutip dari 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. Indikator gaya kepemimpinan yaitu :

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

### **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, pentilasi, penerangan, kebersihan, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Indikator lingkungan kerja menurut Pandi Afandi (2018:71) 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 & bunyi mesin pabrik/bengkel

### **Budaya Organisasi**

Budaya adalah suatu kebiasaan atau tradisi yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sekelompok orang yang diwariskan dari generasi ke generasi. 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. Indikator budaya organisasi menurut Pandi Afandi (dalam jurnal Dita Maretha 2022:27) yaitu :

- 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

### **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 Musdalifah, dkk (2021:35) motivasi kerja adalah sebuah proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu M. (dalam penelitian Johan Saputra, 2021) yaitu:

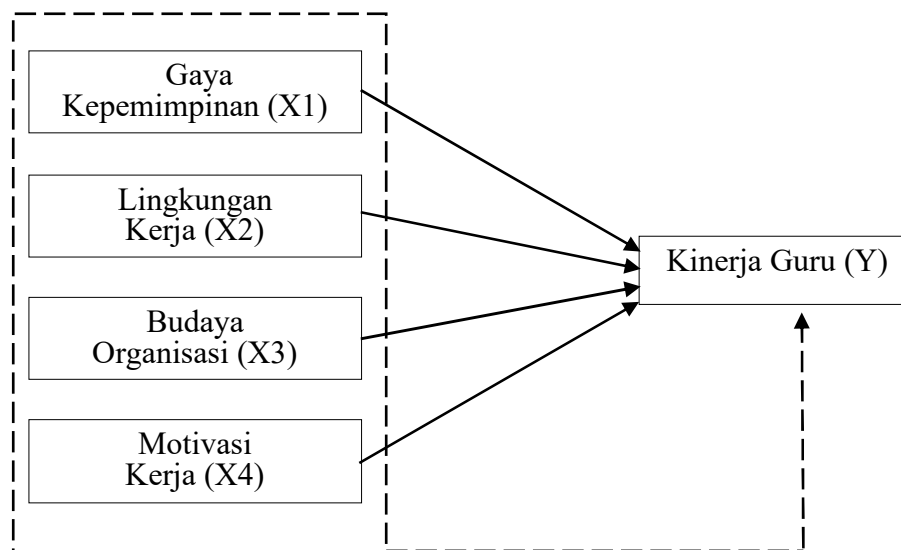
- a. Tanggung Jawab, memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Prestasi kerja, melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang untuk maju, keinginan untuk mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

- d. Pengakuan atas kinerja, keinginan mendapatkan upah lebih tinggi
- e. Pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

### Kinerja Guru

Kinerja dapat mencerminkan perilaku seseorang di tempat kerja, bisa sebagai penerapan keterampilan, pengasahan kemampuan dan pengetahuan dalam kontribusinya terhadap tujuan organisasi. 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 (Barnawi dan Mohammad Arifin 2012:31). Indikator menurut Pandi Afandi (2018:162) yaitu :

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



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis:

1. H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru
2. H2 : Diduga Lingkungan Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru
3. H3 : Diduga Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru
4. H4 : Diduga Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru
5. H5 : Diduga Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru

### METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru PNS dan Non PNS di MTs Negeri 2 Jember. Teknik yang digunakan pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sensus atau *sampling* jenuh karena jumlah responden pada populasi kurang dari 100. 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. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, menurut Sugiyono (2016:8) metode penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian dan menganalisisnya secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti terdiri dari observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Jenis dan sumber data dalam penelitian terdiri dari data primer yang meliputi data yang diperoleh langsung dari responden melalui pemberian kuesioner yang selanjutnya diolah peneliti dan data sekunder yang meliputi melalui sumber daya perpustakaan. Variabel penelitian terdiri gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja guru sebagai variabel dependen.

## ANALISIS HASIL PENELITIAN

### Uji Instrumen Data

#### Uji Validitas

Untuk menguji validitas penelitian ini, program IBM SPSS versi 25 digunakan untuk menyebarkan kuesioner kepada 45 responden. Item dievaluasi menggunakan koefisien korelasi *product moment pearson*. Uji validitas dilakukan untuk menentukan validitas kuesioner dengan asumsi bahwa elemen pernyataan divalidasi jika R hitung lebih besar dari R tabel. Hasil uji validitas variabel yang diuji adalah sebagai berikut :

**Table 1.1 Hasil Uji Validitas**

	Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<b>Gaya (X1)</b>	<b>Kepemimpinan</b>	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
<b>Lingkungan (X2)</b>	<b>Kerja</b>	X2.1	0,567	0,294	Valid
		X2.2	0,898	0,294	Valid
		X2.3	0,923	0,294	Valid
		X2.4	0,862	0,294	Valid
<b>Budaya (X3)</b>	<b>Organisasi</b>	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
<b>Motivasi Kerja (X4)</b>		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
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	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 yang diolah (2023)

Hasil dari dua puluh tiga indikator atau pernyataan menunjukkan bahwa itu valid karena nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel dengan membandingkan nilai mereka menggunakan rumus  $df = (N-2)$  dengan  $N$  sebagai jumlah sampel. Nilai  $df$  adalah 43, dengan tingkat signifikansi 0,05, dan  $r$ -tabel adalah 0,294.

### Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas, instrumen kuesioner, yang berfungsi sebagai indikator yang diuji dengan membandingkan nilai *Alpha Cronbach* yang dihitung menggunakan program SPSS versi 25. Kuesioner penelitian dianggap reliabel apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60. Tabel berikut menunjukkan hasil perhitungan reliabilitas instrument data penelitian dari variabel yang diteliti:

**Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach 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 Guru (Y)	0,934	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel uji reliabilitas mulai dari Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3), Motivasi Kerja (X4), dan Kinerja Guru (Y), memiliki nilai Alfa Cronbach  $> 0,60$  dan nilai relatif yang dapat digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

Uji non-parametrik *Kolmogrov Smirnov* digunakan untuk menguji normalitas. Jika nilai *Monte Carlo Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05, distribusi data dianggap normal, tetapi jika nilai kurang dari 0,05, distribusi data dianggap tidak normal. Hasil uji normalitas berikut diperoleh berdasarkan hasil kuisisioner dari 45 responden :

**Tabel 1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik**

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

Hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* dapat disimpulkan bahwa nilai *Monte Carlo (2-tailed)* adalah 0,471 yang menyatakan bahwa semua variabel tidak kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa semua data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Nilai faktor variabilitas inflasi (VIF) dan nilai toleransi dapat digunakan untuk menentukan apakah ada multikolinearitas pada model regresi. Nilai  $VIF = 1 / \text{toleransi}$ , yang menunjukkan kolinearitas yang tinggi, sehingga nilai VIF tinggi sama dengan nilai toleransi rendah. Nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF yang kurang dari 10 dianggap sebagai nilai pengurangan.

**Tabel 1.4 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	<i>Collenearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	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 yang diolah (2023)

Tidak terjadi multikolinieritas, seperti yang ditunjukkan oleh hasil analisis statistik kolinearitas di atas. Nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF di bawah 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan uji Glejser, yaitu uji hipotesis yang digunakan untuk

menentukan apakah suatu model regresi menunjukkan varian variabel dengan regresi absolut residual.

**Tabel 1.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		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

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Dalam hasil uji glejser dapat diartikan bahwa tidak terdapat gejala yang terkait dengan heteroskedastisitas karena menunjukkan nilai signifikan (*p-value*) lebih besar dari 0,05 yakni variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,911 untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,841, variabel budaya organisasi sebesar 0,172, untuk motivasi kerja sebesar 0,039.

**Uji Analisis Regresi Berganda**

Pada umumnya analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 1.6 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		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 yang diolah (2023)

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

Regresi persamaan tabel 1.6 memperlihatkan hubungan antara variabel bebas dengan



variabel terikat secara parsial, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta

Dari persamaan diatas, nilai konstanta sebesar 0,538, dimana variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), budaya organisasi (X3) dan motivasi kerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 0,538.

2. Gaya Kepemimpinan (X1)

Koefisien variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,089 bernilai positif, yang berarti gaya kepemimpinan dari pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

3. Lingkungan Kerja (X2)

Koefisien variabel lingkungan kerja (X2) sebesar -0,025 bernilai *negative*, yang berarti lingkungan kerja sekitar tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

4. Budaya Organisasi (X3)

Koefisien variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,256 bernilai positif, yang berarti budaya organisasi yang ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

5. Motivasi Kerja (X4)

Koefisien variabel motivasi kerja (X4) sebesar 0,379 bernilai positif, yang berarti motivasi kerja yang diberikan atau diterima berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Pada umumnya analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

**Tabel 1.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.458 <sup>a</sup>	.209	.130	1.22814

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dapat disimpulkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,130 yang berarti memiliki kontribusi atau sumbangan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 13% sedangkan sisanya 87% mendapatkan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Uji Hipotesis**

**Uji t**

Pada umumnya analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 1.7 Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
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

Tabel 1.8 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

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

Sumber : data primer yang diolah (2023)

Hasil secara parsial (uji t) ditunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X4) memiliki nilai sig <0,05 serta t hitung sebesar 2,172 > t tabel sebesar 2,021 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Jember. Variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) mempunyai nilai sig >0,05 serta t hitung < t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh terhadap kinerja guru di MTs Negeri 2 Jember.

### Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau simultan. Pembuktian dilakukan dengan menyamakan angka dengan kepercayaan 5% dan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$ . 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 independent

**Tabel 1.9 Hasil Uji F**

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

Hasil uji F 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. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $X_5$  secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel  $Y$  kinerja guru di MTs Negeri 2 Jember.

## PEMBAHASAN

### 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.

### **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).

**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](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, Displin 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=AGlGaw8psjN2kXOcJIWhUKOdJoE7&oi=scholar](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=AGlGaw8psjN2kXOcJIWhUKOdJoE7&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 Pemalang. Jurnal Terapan Pendidikan Dasar Dan Menengah, Vol. 1 No 1*.  
<http://ojs.unublitar.ac.id/index.php/jtpdm/article/view/56/50>
- Supriatma, Fauqi Muzakka Aris. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Displin Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Tanggul*. Mandala

Press

- Syahyuni, Dedi. 2018. *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Displin 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/>
- Widagdo, Suwignyo, Muhaimin Dimiyati & Yuniorta Indah Handayani. 2021. *Metodologi Penelitian Manajemen : Cara Mudah Menyusun Proposal dan Laporan Penelitian.* Mandala Press
- 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>