

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJAGURU SMK SWASTA SE KABUPATEN TUBAN

Nanang Slamet Mulyono, Suyitno
Program Pascasarjana (S2) – Universita Gresik

ABSTRAK

Kualitas proses pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh sinerginya proses interaksi antara faktor-faktor lingkungan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap faktor kinerja guru. Penelitian ini bertujuan menjelaskan bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja guru SMK Swasta se Kabupaten Tuban. Metode penelitian ini adalah kuantitatif kausalitas dengan sampel berjumlah 245 orang guru dari jumlah populasi sebanyak 489 orang dari 10 SMK Swasta di Kabupaten Tuban. Dengan menggunakan analisis statistik uji F menghasilkan nilai F sebesar 125,728 dengan tingkat signifikan 0,000, serta df penyebut 3 dan df pembilang sebesar 241 dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Swasta se Kabupaten Tuban. Tingkat pengaruh yang ditimbulkan masuk kategori kuat dibuktikan angka 0,610. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel bebas untuk mengetahui lebih detail tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru SMK.

Kata Kunci : lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja guru,

a. Pendahuluan

1.1. Latar belakang

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para guru dan siswa yang melakukan proses belajar mengajar. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru dan siswa untuk dapat bekerja dan belajar optimal. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja guru. Menurut Nitisemito (dalam Nogra, 12:2) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar perusahaan atau organisasi dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (dalam Nogra, 12:8).

Selain lingkungan kerja hal yang perlu diperhatikan dari sebuah sekolah adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk

melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan sekolah

Beberapa penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, disebutkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan, pengaruh dan sumbangan terhadap kinerja guru. Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dibuktikan dengan penelitian antara lain penelitian Endang Kusmiah (2010), dan Fredikus Djelahu Maigahoaku (2010).

Deskripsi fenomena sebagai tergambar dalam paragraf-paragraf sebelumnya, memperlihatkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi menjadi faktor yang memengaruhi kinerja guru SMK Swasta Se-Kabupaten Tuban. Penelitian ini akan menjelaskan apakah terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Swasta Se-Kabupaten Tuban yang berjumlah 10 sekolah

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru SMK Swasta Se-Kabupaten Tuban dan bagaimanakah tingkat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja guru SMK Swasta Se-Kabupaten Tuban

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru SMK Swasta Se-Kabupaten Tuban dan tingkat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja guru SMK Swasta Se-Kabupaten Tuban.

1.4. Manfaat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan pihak universitas sebagai tambahan referensi tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru khususnya di Sekolah Menengah Keguruan (SMK). Bagi SMK Swasta se-Kabupaten Tuban, penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan motivasi kepada kalangan guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Bagi lembaga akademisi, penelitian ini merupakan pengembangan ilmu pengetahuan dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan melalui penciptaan lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya yang kondusif bagi tercapainya visi dan misi lembaga pendidikan.

b. Tinjauan Pustaka

2.1. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama,

lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Alex S. Nitisemito dalam Hasibuan (2010), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kemudian Nitisemito juga menambahkan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

2.2. Kepemimpinan

Kim dan Maubourgne (sebagaimana dikutip oleh Abdullah Munir, 2008: 32) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu kemampuan untuk menginspirasi kepercayaan dan dukungan kepada orang-orang yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan dari lembaga.

Menurut Hadari Nawawi (2003: 81) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan. Lebih lanjut Arifin Abdullrachman (1979: 14) mengatakan bahwa istilah kepemimpinan berasal dari kata pemimpin dengan definisinya yaitu seseorang yang menggerakkan orang lain disekitarnya (disekelilingnya, bawahannya, di dalam pengaruhnya) untuk mengikuti pemimpin itu. Dengan demikian dapat diketahui bahwa untuk dapat mempengaruhi atau menggerakkan orang lain dengan penuh kesadaran dan senang hati bersedia melakukan dan mengikuti kehendak pemimpin maka pemimpin tersebut harus memiliki kemampuan dan memiliki sifat-sifat khusus.

2.3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Robbins (2013) adalah suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

2.4. Kinerja Guru

Muhammad As'ad (2003: 47) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja itu berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Orang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, begitu juga sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berkinerja rendah.

Suryadi mengutip dari Seribner (1979) mengatakan bahwa kinerja atau performansi berasal dari akar kata "to performance" yang mempunyai beberapa arti yang berarti: 1) mengerjakan atau membawa, 2) mengganti atau mengisi seperti sumpah, 3) menghabisi atau menyelesaikan suatu penanganan, dan 4) mengerjakan apa yang diharapkan dari seseorang atau mesin. Maka beliau menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu lembaga, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan lembaga bersangkutan secara legal atau tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral atau etika (Suryadi Prawerosentono, 1999: 1-2).

Roeky Achmad S (2000: 6), kinerja merupakan hasil atau apa yang keluar dari suatu pekerjaan dan sumbangan mereka pada lembaga. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dikerjakan atau yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja adalah hasil kerja berdasarkan penilaian tentang tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, manajer lembaga pendidikan, administrator, supervisor, inovator, dan motivator atau apa pun yang penilaiannya dilaksanakan oleh suatu institusi tertentu, baik lembaga internal maupun eksternal

c. Metode Penelitian

3.1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal yang menganalisis hubungan sebab akibat (pengaruh) antar variabel dalam penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan kuantitatif berdasarkan data statistik dan empiris

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di SMK Swasta Se-Kabupaten Tuban, yang berjumlah 489 orang.

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan jumlah guru tersebut penelitian menggunakan sampel sebesar 50 persen yang ditentukan secara proporsional random sampling. Dengan demikian besar sampel adalah $50\% \times 489 \text{ guru} = 244,5$ orang dibulatkan menjadi 245 orang guru. Untuk menentukan besar sampel setiap sekolah, maka digunakan besar sampel 50 %.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan angket kuisiuner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dengan memanfaatkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti lain melalui kajian kepustakaan terhadap permasalahan yang terkait.

3.4. Analisis Data

Teknik analisis data adalah salah satu cara yang digunakan untuk mengolah hasil penelitian guna suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan uji F.

d. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Hasil analisis statistik dengan bantuan SPSS menghasilkan output penghitungan sebagaimana terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Hitung Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5,386 | 2,940 | | 1,832 | ,068 |
| Lingkungan | ,104 | ,072 | ,395 | 1,443 | ,000 |
| Kepemimpinan | ,266 | ,048 | ,349 | 5,565 | ,000 |
| Budaya Org | 1,003 | ,105 | ,467 | 9,552 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Dari tabel 1 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=5,386+0,104X1+0,266X2+1,003X3+e$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Angka koefisien regresi 0,104 menyatakan bahwa setiap

penambahan 1 % variabel lingkungan kerja (X1) akan meningkatkan kinerja guru (Y). Angka koefisien regresi 0,266 menyatakan bahwa setiap penambahan 2 % variabel kepemimpinan (X2) akan meningkatkan kinerja guru (Y). Demikian juga angka koefisien 1,003 menyatakan bahwa setiap penambahan 10 % variabel budaya organisasi (X3) akan meningkatkan kinerja guru (Y).

Untuk analisis uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil hitung Anova

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 4199,529 | 3 | 1399,843 | 125,728 | ,000 ^b |
| Residual | 2683,271 | 241 | 11,134 | | |
| Total | 6882,800 | 244 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan, lingkungan

Dari tabel 2 didapatkan hasil F hitung sebesar 125,728 dengan tingkat signifikan 0,000, serta df penyebut 3 dan df pembilang sebesar 241. Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMKS se Kabupaten Tuban maka digunakan uji F.

Hasil uji F dilakukan dengan membandingkan nilai signification (2-tailed) dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Apabila nilai sign (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka berarti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel 2 tersebut diperoleh nilai sign (2-tailed) = 0,000 dan ini lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru SMKS se Kabupaten Tuban.

4.2. Pembahasan

Hasil uji hipotesis secara statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja dalam suatu sekolah termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang kondusif dan memuaskan bagi guru dan akan membuat guru tersebut nyaman dan semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya pun meningkat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan membuat guru tidak nyaman dan tidak semangat dalam bekerja sehingga akan menurunkan kinerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja guru meliputi lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011). Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito (2000) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Dalam item pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk lingkungan kerja melalui 14 butir pertanyaan, menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju terhadap peran lingkungan kerja. Lingkungan kerja

memberikan kontribusi bagi kinerja guru sebagaimana ditunjukkan oleh angka korelasi parsial, yaitu sebesar 0,60. Lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik memengaruhi kinerja guru sehingga para pengelola sekolah harus memperhatikan faktor ini.

Hasil analisis data penelitian ini juga membuktikan bahwa selain variabel lingkungan kerja, variabel kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi terhadap kinerja guru. Menurut Soewardji Lazaruth (1992: 20), kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah sehingga kepala sekolah harus memiliki wawasan dan tujuan yang jelas untuk perbaikan pendidikan dan memiliki gagasan pembaharuan serta mampu mengakomodasikan pembaharuan lainnya.

Menurut Suharsimi Arikunto (2001: 86), kepala sekolah dapat sebagai pemilik sekolah, karena kepala sekolah sangat paham dengan kehidupan sekolah sehari-hari. Seorang kepala sekolah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasan (Kepala Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan atau Yayasan) tetapi untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar, seorang kepala sekolah perlu diterima oleh guru-guru yang dipimpinya.

Menurut Wahjosumidjo (2003: 83), kepala sekolah adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran. Kata "memimpin" dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu: kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam praktik lembaga, kata "memimpin" mengandung konotasi "menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan lain-lain". Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepala sekolah di atas,

maka peneliti menyimpulkan bahwa kepala sekolah adalah seorang yang diangkat dan ditetapkan baik oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan ataupun yayasan untuk menjadi pemimpin sekolah. Seorang kepala sekolah dituntut untuk dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam melaksanakan fungsi-fungsi sekolah sebagaimana visi dan tujuan sekolah.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 0,65 terhadap kinerja guru. Artinya jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja, maka kepemimpinan lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja guru. Oleh karenanya, bagi guru dan khususnya kepala sekolah harus memberikan perhatian terhadap aspek kepemimpinan ini. Seorang kepala sekolah harus memahami fungsi dan peran sebagai pemimpin.

Kepala sekolah memperkembangkan kesuksesan setiap siswa dengan memantapkan pengelolaan organisasi, pengoperasian, dan sumber-sumber daya menuju lingkungan belajar yang aman, efisien, dan efektif. Pada dasarnya fungsi kepemimpinan kepala sekolah yaitu memberdayakan semua warga sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan, baik tujuan kurikuler, tujuan institusional, dan tujuan pendidikan nasional secara efektif dan efisien. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah memberdayakan semua sumber daya dan kegiatan sekolah secara aman, efektif, dan efisien menurut visi yang jelas, mampu melaksanakan perubahan, mampu menciptakan relasi kerja dan iklim belajar yang kondusif baik secara internal maupun eksternal demi kesuksesan para siswa dalam belajar.

Idealnya tiap perusahaan memiliki budaya, yakni suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan. Yang dimaksud dengan kesepakatan disini adalah dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya. Suatu sistem nilai merupakan konsepsi nilai yang hidup dalam alam pemikiran sekelompok manusia/karyawan dan manajemen. Sekurang-kurangnya ini didukung oleh hasil penelitian ini, di mana kontribusi budaya organisasi adalah terbesar dalam memengaruhi kinerja guru, dengan angka korelasi sebesar 0,69.

Budaya membedakan sekolah yang satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota organisasi atau kelembagaan menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya kuat juga bisa dimaknakan sebagai budaya yang dipegang secara intensif, secara luas dianut, semakin jelas disosialisasikan dan diwariskan serta berpengaruh terhadap lingkungan dan perilaku manusia. Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya sebuah prestasi yang positif bagi anggotanya dalam hal ini budaya yang diinternalisasikan pihak pimpinan akan berpengaruh terhadap sistem perilaku para pendidik dan staf dibawahnya baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi (Ndraha, 2003)

Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja dapat dilihat dari fisik (Penerangan yang cukup, suhu udara yang baik, suara bising, pewarnaan, ruang gerak yang cukup, keamanan) serta lingkungan kerja non fisik (hubungan antar karyawan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepala sekolah dan guru merupakan komponen-komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Dalam organisasi sekolah, hubungan kepala sekolah dan guru merupakan hubungan antara atasan atau pimpinan dengan bawahan. Untuk itu guna tercapainya mutu pendidikan yang optimal, diperlukan kerja sama yang sinergis antara kepala sekolah dan guru, serta antara guru dengan guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan gurunya untuk mengerjakan tugas, haruslah mampu memotivasi sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hal yang telah ditetapkan. Penelitian ini

menemukan bukti empiris bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Budaya organisasi sekolah merupakan unsur penting dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah yang perlu mendapat perhatian serius. Budaya organisasi sekolah merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu penyelenggara organisasi sekolah yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Sistem pengertian bersama ini dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi sekolah menjadi hal penting yang dapat memotivasi kerja guru. Penelitian ini menemukan bukti empiris bahwa budaya organisasi sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja.

e. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam bab sebelumnya dapat disimpulkan pertama bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru SMK Swasta Se-Kabupaten Tuban.

Kedua, tingkat pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja guru SMK Swasta Se-Kabupaten Tuban termasuk dalam kategori kuat

5.2. Saran

Saran peneliti untuk peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian sejenis adalah:

1. Terkait dengan lingkungan kerja hendaknya lebih diperhatikan dan ditingkatkan kualitas atau kualitasnya untuk meningkatkan kinerja guru
2. Terkait dengan kepemimpinan perlu ditingkatkan komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan semua guru sehingga indikator yang ada akan menjadi lebih baik
3. Terkait dengan budaya organisasi, budaya yang berintegritas, yang mampu menciptakan kerjasama yang baik antar guru akan meningkatkan kinerja guru sehingga akan tercapai pembelajaran yang efektif dalam mewujudkan tujuan pembelajaran

4. Bagi peneliti yang akan datang yang akan mengambil unit analisis lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi serta kinerja guru pada lembaga pendidikan dapat melakukan:

- a. Membuat teknik analisis variabel yang diteliti dengan objek yang berbeda

Menambah variabel bebas sehingga akan lebih terlihat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru

Daftar Pustaka

- AS. Munandar, 2001. *"Psikologi Industri dan Organisasi"*. Depok: Universitas Indonesia Press. 2001.
- Basuki dan Indah Susilowati. *"Dampak Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja"*. Jurnal JRBI Vol 1 No. 1 Hal. 31-47. 2005.
- Darmawan, Didit. 2013. *"Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi"*. Surabaya: Pena Semesta
- Harsono, Prawironegoro. 2009. *"Budaya Organisasi"*. Jakarta: Diadit Media..
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Green, W. *"How Many Subjects Does it Take To Do a Regression Analysis?"*. Multivariate Behavioral Research, 26, 499-510. 1991.
- Hamid, Abdul. 2010. *"Teori Belajar dan Pembelajaran"*. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Handoko, T.H. 2004. *"Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta: BPFE