

# **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Jabon - Sidoarjo**

**Matnuri<sup>1)</sup>, Islakul Laily<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>SMPN 1 Jabon - Sidoarjo, manuri124@gmail.com

<sup>2)</sup>SMPN 2 Candi – Sidoarjo, islahullaily07@gmail.com

Korespondensi: manuri124@gmail.com

## **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan di SMPN 1 Jabon - Sidoarjo dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru SMPN 1 Jabon – Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMPN 1 Jabon - Sidoarjo berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi sebanyak 49 orang dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Sedangkan metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru SMPN 1 Jabon - Sidoarjo. Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMPN 1 Jabon - Sidoarjo.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kinerja

## **1. PENDAHULUAN**

Setiap Institusi Pendidikan pasti menginginkan kinerja gurunya meningkat karena apabila kinerja guru meningkat maka Institusi Pendidikan tersebut akan mampu mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016).

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusia termasuk di dalamnya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting, karena dapat mempengaruhi jalannya operasional Institusi Pendidikan secara keseluruhan. Bagi suatu Institusi Pendidikan, kinerja karyawan harus mendapat perhatian khusus karena kinerja karyawan sangat menentukan kinerja Institusi Pendidikan. Kinerja sangat penting bagi Institusi Pendidikan karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat dari standar waktu yang ditentukan. Sedangkan bagi karyawan kinerja merupakan prestasi yang membanggakan karena dengan kinerja yang baik seorang karyawan bisa mendapatkan promosi dari Institusi Pendidikan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, setiap Institusi Pendidikan selalu menginginkan karyawannya untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan Institusi Pendidikan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang guru akan merasa mempunyai kebanggaan

dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya kepada Institusi Pendidikan tempat dia mengabdikan dirinya. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Menurut Hasibuan (2016) kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2017).

Hasil dari beberapa penelitian empiris dapat diketahui beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja (Pratama dan Wismar'ain, 2018; Prilian dkk., 2014; Rorong, 2016), kepemimpinan (Gede dan Piartini, 2018; Amrani et al, 2019) dan budaya organisasi (Wiyanto dan Idrus, 2021; Dewi et al, 2021; Deccasari, 2019).

Menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, 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 (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam institusi pendidikan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2016). Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja (Nitisemito, 2016).

Disamping lingkungan kerja institusi pendidikan perlu memberikan kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang mampu memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Meningkatkan kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Gede dan Piartini, 2018; Amrani et al, 2019). Tanpa kepemimpinan yang kuat, akan sulit bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas staf. Tanggung jawab utama seorang pemimpin adalah mendorong orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang membantu anggota dalam memahami perilaku apa yang dapat diterima dan tidak diinginkan dalam organisasi. Sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, membatasi apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi, dan bagaimana menghadapi peluang dan masalah dari lingkungan internal, budaya organisasi memainkan peran strategis yang penting dalam membina dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. dan di luar. Fungsi budaya organisasi yang paling mendasar adalah berfungsi sebagai sistem kontrol sosial bagi anggota kelompok untuk mengatur perilaku yang diharapkan sejalan dengan tujuan kelompok (Schein, 2014).

## II. TINJAUAN TEORI DAN HIPOTESIS

### 2.1 Kinerja Karyawan

As'ad (2018) menjelaskan bahwa secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Secara etimologis kata kinerja dapat disamaartikan dengan kata *performance* yang berasal dari bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut Dharma (2016) kinerja diartikan sebagai berikut : "Kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk / jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang". Steers dan Porter (2015) menjelaskan bahwa kinerja karyawan ini merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu: "Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; dan tingkat motivasi kerja". Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi dengan demikian maka kinerja itu merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.

Dari uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang baik berupa barang / produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan.

Gomes (2016) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain :

1. *Quantity of Work*, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu tertentu.
2. *Quality of Work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian tugas.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh Pratama dan Wismar'ain (2018), Prilian et al. (2014) dan Rorong (2016) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disusun suatu hipotesis:

H1: lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

### 2.2 Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang digunakan dalam suatu lingkungan dan diarahkan melalui proses komunikasi untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan. Kepemimpinan adalah mengambil inisiatif dan mengambil tindakan untuk menemukan jawaban yang berbeda atas masalah yang dihadapi secara kolektif dalam pola tertentu. Sehubungan dengan bidang tugas tertentu, kepemimpinan adalah praktik membimbing dan mempengaruhi individu atau kelompok.

Menurut Koontz & O'Donnell (2018), kepemimpinan adalah proses memotivasi sekelompok orang untuk bekerja dengan giat menuju tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan, seperti yang didefinisikan oleh Slamet (2017), adalah kapasitas, prosedur, atau tugas untuk membujuk orang lain melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Thoha (2017), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi perilaku orang lain sedemikian rupa sehingga mereka ingin mengikuti instruksi untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan adalah pengaruh antar pribadi yang digunakan dalam suatu lingkungan dan diarahkan melalui proses komunikasi untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan. Dalam analisis kepemimpinan yang lebih mendalam, Stoner (2015) mengklaim bahwa kepemimpinan manajerial adalah proses yang tidak hanya memengaruhi perilaku terkait tugas anggota kelompok, tetapi juga memimpin mereka. Sementara itu, kepemimpinan, menurut Gibson et al. (2015) adalah upaya untuk mempengaruhi orang (interpersonal) melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau lebih tujuan.

Yulk (2016) berpendapat bahwa terdapat sepuluh macam peran kepemimpinan :

1. *Leader role* (peranan memimpin).  
Peran pemimpin dalam mengelola organisasi melalui interaksi interpersonal dengan orang-orang yang dipimpinya sejalan dengan tugas inti kepemimpinan, seperti mengarahkan penyelesaian suatu tugas, membina potensi karyawan, menginspirasi rekan kerja, dan melakukan kontrol terhadap mereka.
2. *Figurehead role* (peranan symbol).  
Adalah peran pemimpin dalam mengelola organisasi melalui interaksi interpersonal dengan orang-orang yang dipimpinya sejalan dengan tugas inti kepemimpinan, seperti mengarahkan penyelesaian suatu tugas, membina potensi karyawan, menginspirasi rekan kerja, dan melakukan kontrol terhadap mereka.
3. *Monitor role* (peranan memantau)  
Tanggung jawab seorang pemimpin adalah mengumpulkan informasi, terutama dari sumber luar. Pemimpin mencari informasi ini untuk menangkap peluang, mengatasi rintangan, memanfaatkan peluang yang sudah ada, menciptakan kesadaran diri akan lingkungannya, mengenali kapan informasi harus diberikan untuk pengambilan keputusan, dan sebagainya.
4. *Liason role* (peranan penghubung).  
Tanggung jawab seorang pemimpin adalah berkomunikasi dengan anggota tim, karyawan, dan pihak lain baik di dalam maupun di luar organisasi.
5. *Disseminator role* (peranan dalam penyebaran).  
Merupakan tanggung jawab pemimpin untuk mengkomunikasikan informasi dari staf atau bawahannya kepada anggota staf dan bawahan lainnya.
6. *Spokesman role* (peranan juru bicara).  
Tanggung jawab seorang pemimpin adalah untuk mengkomunikasikan informasi di luar organisasi. Perwakilan formal organisasinya, pemimpin berfungsi sebagai pusat pengetahuan untuk organisasi itu. Seorang pemimpin dapat mewakili kepentingan organisasi di forum publik, membina hubungan positif dengan masyarakat, dan berperan sebagai otoritas dalam profesinya.
7. *Entrepreneur role* (peranan wiraswasta)  
Tanggung jawab seorang pemimpin adalah berfungsi sebagai kepala arsitek organisasi dan pemrakarsa berbagai perubahan yang dikelola. Posisi ini dimulai dengan hati-hati mengamati atau memahami masalah organisasi yang mungkin diselesaikan. Untuk memajukan organisasi, pemimpin pada posisi ini harus inovatif, mampu membuat perencanaan, dan cepat menangkap peluang.
8. *Disturbance Handler Role* (peranan penghalau gangguan)  
Ketika organisasinya dalam bahaya, adalah tugas seorang pemimpin untuk mengambil alih. Pemimpin harus mampu mencegah terjadinya gangguan-gangguan dalam organisasi dan harus mampu dengan cepat menangani setiap gangguan yang terjadi.
9. *Resource allocator* (peranan membagi sumber daya)

Tanggung jawab seorang pemimpin adalah memilih bagaimana sumber daya perusahaan yang terbatas harus didistribusikan. Pemimpin harus mengembangkan strategi dan memiliki perspektif optimis untuk mengalokasikan sumber daya seefektif mungkin.

#### 10. *Negotiator role* (peranan perunding)

Tanggung jawab pemimpin adalah mengambil inisiatif dalam diskusi. Organisasi kadang-kadang membutuhkan pemimpin mereka untuk berpartisipasi dalam negosiasi yang sedang berlangsung baik dengan orang-orang yang dipimpinnya di dalam organisasi maupun dengan pihak-pihak dari luarnya. Dalam skenario ini, pemimpin berperan sebagai pemimpin kontingen untuk memperdebatkan setiap item dalam agenda negosiasi.

Dari beberapa penelitian empiris yang dilakukan oleh Gede dan Piartini (2018), Amrani et al (2019), Muizu (2014), dan Hasni (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

### 2.3 Budaya Organisasi

Sebuah organisasi adalah sistem serikat formal yang terdiri dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016). Organisasi adalah kesatuan sosial sekelompok orang, yang berinteraksi satu sama lain sesuai dengan pola, sehingga anggota organisasi memiliki fungsi dan tugas masing-masing. Organisasi, sebagai satu kesatuan, memiliki tujuan tertentu dan memiliki batasan yang jelas, sehingga dapat dipisahkan secara ketat dari lingkungannya.

Schein (2014) menjelaskan bahwa proses terjadinya budaya lembaga (organisasi) melalui tiga cara, yaitu :

1. Kepala bagian mengambil dan mempertahankan karyawan untuk berpikir dan merasa dengan cara yang mereka lakukan,
2. Indoktrinasi dan mensosialisasikan cara berpikir
3. Perilaku kepala bagian adalah panutan yang mendorong anggota organisasi (karyawan) untuk mengidentifikasi dan menginternalisasi keyakinan, nilai, dan asumsi mereka.

Budaya adalah seluruh total pikiran manusia, pekerjaan dan pekerjaan, yang tidak berakar pada naluri mereka, dan karena itu hanya dapat dipicu oleh manusia setelah melalui proses pembelajaran. Budaya adalah inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti perintah kegiatan anggota dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang bisa atau tidak boleh dikatakan sebagai pedoman yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan organisasi (Hofstede, 2016). Budaya organisasi adalah pola asumsi yang ditemukan oleh suatu kelompok, ditentukan, dan dikembangkan melalui proses pembelajaran untuk menangani masalah adaptasi kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal (Wirawan, 2015).

Budaya setiap organisasi menunjukkan karakteristik atau karakteristik tertentu dari organisasi yang homogen. Semua budaya ini harus dipahami dan diintegrasikan, jika organisasi ingin bekerja secara efektif. "Makin banyak anggota menerima nilai-nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu, makin kuat budaya tersebut, budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan iklim atas pengendalian perilaku yang tinggi" (Robbins, 2017). Makin kuat budaya sebuah organisasi, makin kurang pula kebutuhan manajemen untuk mengembangkan kebutuhan peraturan formal untuk memberi pedoman pada perilaku karyawan. Pedoman tersebut akan dihayati oleh para karyawan jika mereka menerima budaya organisasi (Robbins, 2017). Karakteristik utama dalam budaya organisasi menurut Robbin (2017), yaitu:

1. Inisiatif individu. Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemandirian yang diberikan individu.

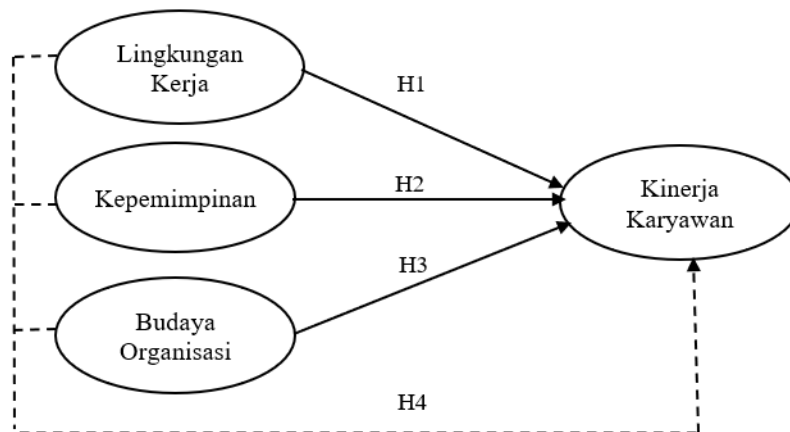
2. Toleransi terhadap tindakan berisiko. Se jauh mana karyawan didorong untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko.
3. Arah. Se jauh mana organisasi dengan jelas menciptakan tujuan dan tujuan mengenai prestasi.
4. Integrasi. Se jauh mana unit dalam organisasi didorong untuk bekerja secara terkoordinasi.
5. Dukungan dari manajemen. Se jauh mana para kepala suku memberikan komutasi, bantuan, dan dukungan yang jelas kepada bawahan mereka.
6. Kontrol. Banyaknya regulasi dan pengawasan langsung yang digunakan untuk memantau dan mengendalikan perilaku karyawan.
7. Identitas. Se jauh mana anggota mengidentifikasi diri mereka secara keseluruhan dengan organisasi mereka daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
8. Sistem penghargaan. Se jauh mana alokasi imbalan (misalnya, kenaikan gaji, promosi) didasarkan pada kriteria prestasi karyawan dibandingkan dengan senioritas, kasih sayang, dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik. Se jauh mana karyawan didorong untuk mengekspresikan konflik dan kritik secara terbuka.
10. Pola komunikasi se jauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki resmi otoritas.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wiyanto dan Idrus (2021), Dewi et al, (2021) dan Deccasari (2019) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian didasarkan pada hasil penelitian diatas maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3: budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

H4: lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Adapun model penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

### 3. METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMPN 1 Jabon - Sidoarjo berjumlah 49 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga seluruh populasi sebanyak 49 orang dijadikan sampel penelitian. Kuesioner dipergunakan sebagai teknik pengumpulan data, sedangkan teknik analisa data menggunakan regresi linier berganda.

#### 4. PEMBAHASAN DAN HASIL

Hasil analisa regresi linier berganda tentang hubungan parsial antara variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen berupa kinerja guru dapat dijelaskan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Ringkasan Uji t Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	93.241	14.415211		7.955453	
Lingkungan Kerja	.762	.223289	0.65263	2.81961	.000
Kepemimpinan	.821	.261541	0.73182	4.25349	.000
Budaya Organisasi	.714	.254186	0.59913	4.07825	.000

Dependent variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel 1 diatas mengenai hasil uji t diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, kinerja guru, dengan analisa sebagai berikut:

1. Secara parsial, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian apabila lingkungan kerja di SMPN 1 Jabon - Sidoarjo ditingkatkan menjadi lebih baik maka dapat diharapkan kinerja guru SMPN 1 Jabon - Sidoarjo akan meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja di SMPN 1 Jabon - Sidoarjo menurun atau menjadi tidak nyaman maka kinerja guru juga akan menurun.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Jabon – Sidoarjo. Dengan demikian apabila kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan SMPN 1 Jabon - Sidoarjo ditingkatkan menjadi lebih baik lagi maka dapat diharapkan kinerja guru akan lebih meningkat lagi. Begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan para pimpinan SMPN 1 Jabon - Sidoarjo menjadi lebih buruh maka kinerja guru juga akan menurun.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Jabon – Sidoarjo. Dengan demikian apabila budaya organisasi meningkat menjadi lebih baik maka dapat diharapkan kinerja guru SMPN 1 Jabon – Sidoarjo menjadi lebih baik pula. Sebaliknya apabila budaya organisasi di SMPN 1 Jabon – Sidoarjo menjadi lebih buruk maka kinerja guru juga akan mengalami penurunan.

Sedangkan analisa hubungan simultan antara variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap variabel dependen berupa kinerja guru dapat dijelaskan sesuai hasil analisa regresi linier berganda pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	431.355	3	138.545	29.428	.000 <sup>b</sup>
Residual	89.284	46	3.244		
Total	520.639	49			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja guru

Dari tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap guru. Hal ini dapat dilihat dari nilai

Signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian apabila secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi di SMPN 1 Jabon – Sidoarjo meningkat atau menjadi lebih baik maka kinerja guru juga akan meningkat. Sebaliknya apabila lingkungan kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi di SMPN 1 Jabon – Sidoarjo menurun atau menjadi lebih buruk maka kinerja guru juga akan menurun.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data seperti yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik kesimpulan, yaitu (1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Jabon – Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja di SMPN 1 Jabon – Sidoarjo meningkat atau menjadi lebih baik maka kinerja guru juga akan menjadi lebih baik. Tetapi apabila lingkungan kerja di SMPN 1 Jabon – Sidoarjo menjadi lebih buruk maka kinerja guru juga akan menurun; (2) kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Jabon – Sidoarjo. Hal ini berarti bahwa apabila kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan SMPN 1 Jabon - Sidoarjo ditingkatkan menjadi lebih baik lagi maka dapat diharapkan kinerja guru akan lebih meningkat lagi. Begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan para pimpinan SMPN 1 Jabon - Sidoarjo menjadi lebih buruk maka kinerja guru juga akan menurun; (3) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Jabon – Sidoarjo. Dengan demikian apabila budaya organisasi meningkat menjadi lebih baik maka dapat diharapkan kinerja guru SMPN 1 Jabon – Sidoarjo menjadi lebih baik pula. Sebaliknya apabila budaya organisasi di SMPN 1 Jabon – Sidoarjo menjadi lebih buruk maka kinerja guru juga akan mengalami penurunan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amrani, et al, (2019). The Effect Of Leadership on Employees Perfomance in Mayors Office South Jakarta. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, Volume 2 Number 2 2019.
- As'ad, M., (2018). *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Deccasari, (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang, *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, Volume 25, 44 Nomor 1, April 2019.
- Dewi S, et al., (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia* p-ISSN: 2541-0849 e-ISSN : 2548-1398.
- Dharma, A., (2016). *Manajemen Prestasi Kerja*, Cetakan Satu. Jakarta: Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Gede, I.K. dan Piartini, P.S., (2018). Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 7.4 (2018):1107-1134, 2019.
- Gibson, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Gomes, F., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M.S.P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Hasni, P., et al, (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis (JAMB)*, Vol.1 No.1 Oktober 2020 ISSN 2723-6056.
- Hofstede, G.J., (2016). *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Cases*. New York: Administrative Science Quarterly

- Koontz, H., et al., (2018). *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, A.P., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muizu, W.O.Z., (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Pekbis Jurnal*, Vol.6, No.1, Maret 2014: 1-13.
- Nitisemito, A., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pratama dan Wimar'ain, (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Business Management Analysis Journal – BMAJ*, Vol. 1 No. 1-Oktober 2018. ISSN 2623-0690.
- Priilian, et al, (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Global Holiday Jimbaran Bali, *Jurnal IPTA*, Vol 2, No.1. 2014.
- Robbins, S.P., (2017). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Rorong, S.V., (2016). *The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office*, *Jurnal EMBA* Vol.4 No.1 March 2016.
- Schein, E.H., (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Slamet dan Akbar, T. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak pada PT AT Indonesia di Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis*. 6 (2), 113-130
- Steers, R. M dan Porter, (2015). *Motivation and Work Behaviour*. Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Stoner, A.F.J. dan Edward, F., (2015). *Manajemen*, Terjemahan Alexander Sindoro. Jakarta: PT Prahallindo.
- Thoha, M., (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat
- Wiyanto dan Idrus, (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 4, No.1, Januari 2021 (1-12).
- Yukl, G., (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Indeks.