



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU
(STUDI KASUS PADA LIMA SD NEGERI BERPRESTASI DI
KECAMATAN RANDUAGUNG KABUPATEN LUMAJANG)**

*THE EFFECT ORGANIZATIONAL CULTURE , WORK ENVIRONMENT AND
HEADMASTER'S TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TOWARD THE
TEACHERS PERFORMANCE
(CASE STUDY UPON FIVE REPUTABLE ELEMANTARY SCHOOLS AT
RANDUAGUNG DISTRICT LUMAJANG REGENCY)*

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh
Isnaini Wulandari
NIM 110810201051

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2015**

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER- FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Isnaini Wulandari
NIM : 110810201051
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Lima SD Negeri Berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang)

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar- benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar- benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan subtransi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar- benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 6 Mei 2015
Yang menyatakan,

Isnaini Wulandari
NIM. 110810201051

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP
KINERJA GURU (STUDI KASUS PADA
LIMA SD NEGERI BERPRESTASI DI
KECAMATAN RANDUAGUNG
KABUPATEN LUMAJANG)

Nama Mahasiswa : Isnaini Wulandari
NIM : 110810201051
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal : 17 April 2015

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Dr. Diana Sulianti T., SE, M.Si
NIP 19741212 200012 2 001

Drs. Markus Apriono M.M.
NIP 19640404 198902 1 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM.
19780525 200312 2 002

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU
(STUDI KASUS PADA LIMA SD NEGERI BERPRESTASI DI
KECAMATAN RANDUAGUNG KABUPATEN LUMAJANG)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Isnaini Wulandari

NIM : 110810201051

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal :

6 Mei 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Penguji Utama : Dr. Sri Wahyu Lelly H.S SE.MSi : (.....)
NIP 19745022 200003 2 001**

**Penguji Anggota : Drs. Sampeadi M.S. : (.....)
NIP 19560404 198503 1 002**

**Penguji Anggota : Dr. Handriyono, SE., M.Si : (.....)
NIP 19620802 199002 1 001**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Jember

Pas Foto

4X6

**Dr. M. Fathorrazi, SE., M.Si.
NIP 19630614 199002 1 001**

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur dan rendah hati, kupersembahkan karya tulis ini sebagai bentuk dan tanggung jawab, pengabdian, ungkapan terima kasih, hormat dan kasih sayangku kepada :

1. Orang tua tercinta, Ibu sulaidah dan Bapak Mujiwo. Terimakasih atas do'a, semangat, motivasi, dan kasih sayang yang tak pernah putus.
2. Keluarga besar Bapak Agus Hartono S.Pd. Terimakasih telah membantu penulisan karya tulis ini dari awal hingga berakhir.
3. Kementrian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Terimakasih dengan program beasiswa BIDIKMISI saya dapat kuliah di kampus tercinta Universitas Jember.
4. Bapak Ibu guru sejak taman kanak-kanak hingga perguruan tinggi. Terimakasih telah mendidik dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat.
5. Almamater tercinta, Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

MOTO

Dia memberikan hikmah (ilmu yang berguna) siapa yang dikehendaki-Nya.

Barang siapa yang mendapat hikmah itu sesungguhnya ia telah mendapat kebajikan yang banyak. Dan tiadalah yang menerima peringatan melainkan orang-orang yang berakal.

(Q.S. Al- Baqarah: 269)*

Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah.

(Thomas Alva Edison)**

Berdoa, Berusaha, Kerja keras dan Berdoa

(Isnaini Wulandari)***



**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU
(STUDI KASUS PADA LIMA SD NEGERI BERPRESTASI DI
KECAMATAN RANDUAGUNG KABUPATEN LUMAJANG)**

*THE EFFECT ORGANIZATIONAL CULTURE , WORK ENVIRONMENT AND
HEADMASTER'S TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP TOWARD THE
TEACHERS PERFORMANCE
(CASE STUDY UPON FIVE REPUTABLE ELEMANTARY SCHOOLS AT
RANDUAGUNG DISTRICT LUMAJANG REGENCY)*

SKRIPSI

Oleh

**Isnaini Wulandari
NIM 110810201051**

Pembimbing

Dosen Pembimbing I

: Dr. Diana Sulianti T., SE, M.Si.

Dosen Pembimbing II

: Drs. Markus Apriono M.M.

RINGKASAN

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Lima SD Negeri Berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang; Isnaini Wulandari; 110810201051; 102 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Analisis pada penelitian ini menggunakan SPSS Versi 20. Teknik sampling yang digunakan adalah metode Arikunto seluruh populasi berjumlah 61 guru kurang dari 100 maka diambil keseluruhan. Penelitian ini dilakukan di lima SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang yaitu : (1) SDN Buwek, (2) SDN Ledoktempuro, (3) SDN Pejarakan 01, (4) SDN Pejarakan 02, dan (5) SDN Kalidilem 01. Dengan jumlah total 61 guru dijadikan sampel. Teknik pengujian penelitian ini meliputi uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru secara parsial budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif signifikan dan secara simultan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada lima SD Negeri Berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.

SUMMARY

The effect organizational culture, work environment, and headmaster's transformational leadership toward the teachers (Case Study upon five reputable elementary schools at Randuagung district Lumajang Regency; Isnaini Wulandari; 110810201051; 102 pages; Department of Management Faculty of Economics, University of Jember.

This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture, work environment and transformational leadership principals on teacher performance Elementary School. The analysis in this study using SPSS version 20. The sampling technique used is the method Arikunto entire population of 61 teachers less than 100 then taken overall study was conducted at five primary schools in the District Randuagung Lumajang namely: (1) SDN Buwek, (2) SDN Ledoktempuro, (3) SDN Pejarakan 01, (4) SDN Pejarakan 02, and (5) SDN Kalidilem 01. With a total of 61 teachers sampled. Mechanical testing of the study include validity, reliability, multiple linear regression analysis and classical assumption test to test and prove the research hypothesis

The analysis shows that, organizational culture, work environment, and transformational leadership of headmaster on teacher performance is partially a significant and significant negative effect of organizational culture, positive work environment and significant, and significant negative effect of transformational leadership and simultaneously all variables significantly influence the teachers performance upon five reputable elementary schools at Randuagung district Lumajang Regency.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, serta memberikan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap kinerja guru (Studi Kasus Pada Lima SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang)”. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Rasuallah Muhammad SAW.

Penulisan Skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, baik itu berupa dorongan, nasehat, saran, maupun kritik yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati serta penghargaan yang tulus, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember beserta staf;
2. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, MM selaku ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Marmono Singgih, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Ibu Dr. Diana Sulianti T., SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I, terimakasih atas kesabaran dan perhatiannya beliau untuk membimbing penulis dan meluangkan waktu memberikan bimbingan;
4. Bapak Drs. Markus Apriono M.M selaku Dosen Pembimbing II, terimakasih atas keikhlasan meluangkan waktu memberikan bimbingan, saran, serta pengarahan selama penulisan dan penyusunan skripsi ini;
5. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Manajemen Fakultas ekonomi Universitas Jember.
6. Ibunda Sulaidah dan Bapak Mujiwo yang senantiasa mencurahkan do'a dan kasih sayangnya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kebahagiaan untuk kedua orang tuaku.

7. Kakak- Kakakku terimakasih atas semuanya ini tak terlepas dari dukungan kalian, semoga rezeki dan kesehatan selalu lancar dunia akhirat.
8. Teman- teman kos Jawa 6 No 19 Jember wasil,erlis,fitri,yuyun,mbak bo, dan mbak ciprit, yang telah banyak membantuku dan mendukungku sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
9. Mas Angga, terimakasih atas dukungan dan motivasi serta bimbingan pemahaman dan pengertian maupun kesabarannya, sehingga kuliah hingga skripsi berjalan dengan lancar.
10. Seluruh teman- teman Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember 2011 yang telah memberikan dukungan, bantuan, semangat, serta do'anya. Terimakasih teman- teman semuanya atas kebersamaan kalian selama kuliah dan penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh Guru- Guru SD dan Kepala Sekolah di SDN Buwek, SDN Ledoktempuro, SDN Pejarakan 01, SDN Pejarakan 02, dan Kalidilem 01 di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang, terimakasih telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu diucapkan banyak terima kasih karena skripsi dapat terselesaikan dengan sebaik- baiknya.
13. Almamater tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Jember, tempatku mencari ilmu dan berproses.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis sadar akan keterbatasan dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini, oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 6 Mei 2015

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori	8
2.1.1 Budaya Organisasi	8
2.1.2 Lingkungan Kerja	10
2.1.3 Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah	14
2.1.4 Kinerja Guru	19
2.1.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru.....	21
2.1.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	22
2.1.7 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala	

Sekolah Terhadap Kinerja Guru	22
2.2 Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Konseptual	25
2.4 Hipotesis	26
BAB 3. METODE PENELITIAN	27
3.1 Rancangan Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel	27
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	29
3.5 Identifikasi Variabel	30
3.6 Definisi Operasional Variabel	30
3.7 Skala Pengukuran Variabel	33
3.8 Uji Instrumen	34
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.10 Uji Asumsi Klasik	36
3.11 Uji Hipotesis	37
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah	40
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	42
4.2 Data Karakteristik Responden	44
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.2.2 Responden Berdasarkan Umur	45
4.2.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
4.3 Hasil Analisis Data	46
4.3.1 Pengujian Instrumen	46
4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel	47
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	53
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	54
4.3.5 Uji hipotesis	56
4.4 Pembahasan.....	58
4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru	59

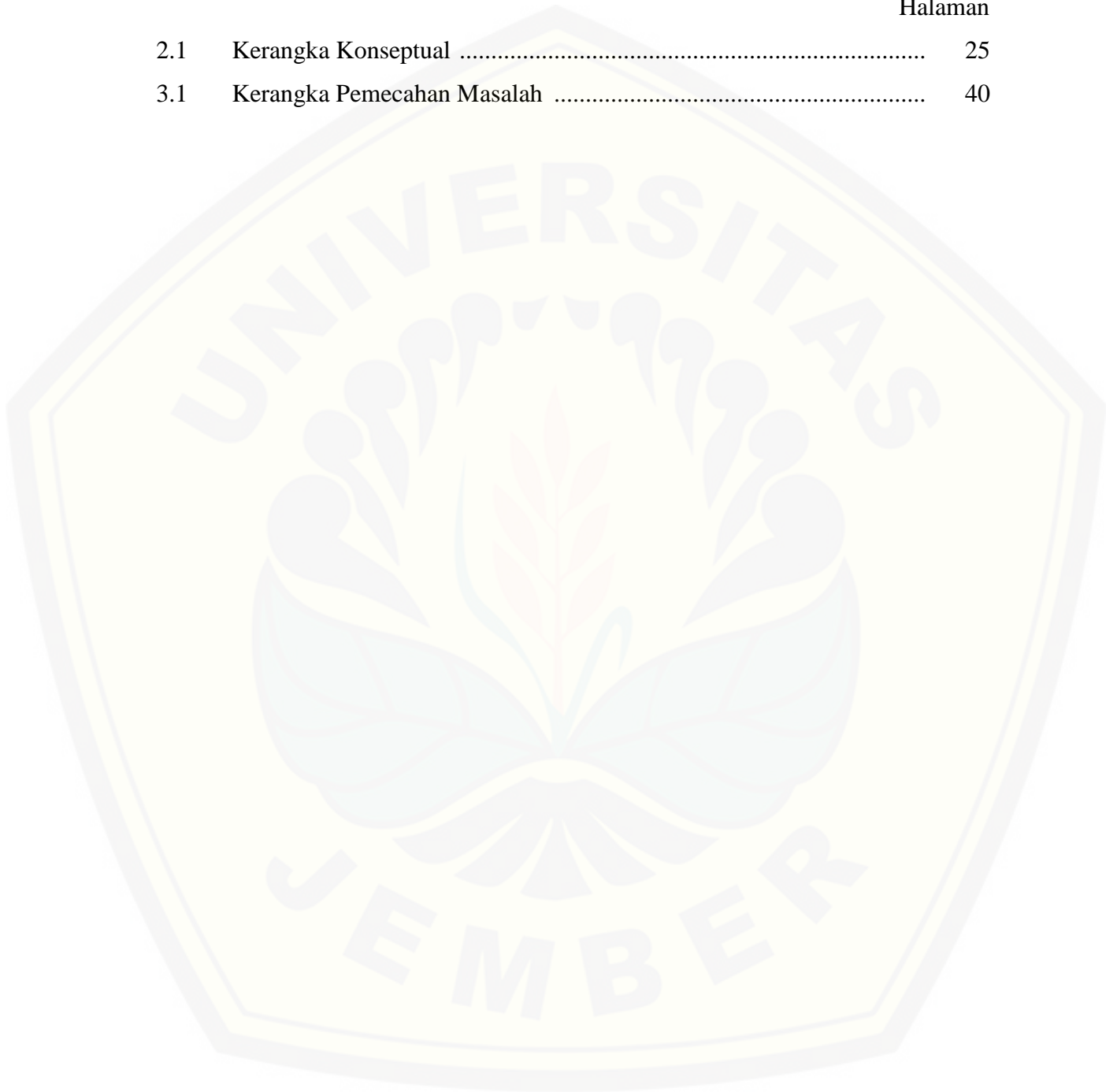
4.4.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	60
4.4.3	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	61
4.5	Keterbatasan Penelitian	64
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN		65
5.1	Kesimpulan	65
5.2	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA		67
LAMPIRAN- LAMPIRAN		71

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	24
3.1 Populasi dan Sampel	28
4.1 Jumlah Guru dalam Objek Penelitian Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang	44
4.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Umur	45
4.4 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
4.5 Rekapitulasi Perhitungan Validitas	46
4.6 Rekapitulasi Perhitungan Realibilitas	47
4.7 Hasil Analisis Variabel Budaya Organisasi	48
4.8 Hasil Analisis Variabel Lingkungan Kerja	49
4.9 Hasil Analisis Variabel Kepemimpinan Transformasional	51
4.10 Hasil Analisis Variabel Kinerja Guru	52
4.11 Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda	53
4.12 Uji Multikolinearitas	55
4.13 Uji Heteroskedastisitas	55
4.14 Hasil Uji t Parsial	56
4.15 Hasil Nilai F	57
4.16 Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	25
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	40



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuisisioner Penelitian.....	71
2. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	72
3. Hasil Uji Validitas.....	83
4. Hasil Uji Realibilitas.....	87
5. Hasil Regresi Linier Berganda.....	89
6. Tabel “R” Statistika.....	92
7. Foto Kegiatan Penelitian.....	100

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rendahnya sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Penataan sumber daya manusia perlu dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Mulyasa, 2004:4). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan.

Ditinjau dari Pasal 17 tentang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) bagian kedua, Pendidikan Dasar meliputi; (1) Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah, (2) Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat, (3) Ketentuan mengenai pendidikan dasar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah (Undang- Undang No. 20 Tahun 2003).

Tingkat satuan pendidikan yang dianggap sebagai tahap awal yaitu Sekolah Dasar (SD). Di sekolah inilah anak didik mengalami proses pendidikan dan pembelajaran. Secara umum pengertian Sekolah Dasar (SD) dapat dikatakan sebagai institusi pendidikan yang menyelenggarakan proses pendidikan dasar dan mendasari proses pendidikan selanjutnya. Adanya institusi pendidikan dasar terdapat beberapa tenaga pendidik dan seorang kepala sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Peran serta tugas kepala sekolah dan guru di Sekolah Dasar dalam melaksanakan tugasnya guna memenuhi tujuan dari dibentuknya suatu pendidikan.

Menurut Sadirman (2005:125), Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur di bidang pendidikan harus berperan secara aktif dan mengadaptasikan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dalam hal ini seorang guru tidak hanya sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai- nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar.

Di dalam sekolah budaya organisasi adalah budaya sekolah. Disamping itu Barton (dalam Pamuji dan Prasajo, 2013:113) mengatakan bahwa karakteristik budaya meliputi nilai- nilai, asumsi, harapan dan ideologis. Barton memandang budaya sebagai norma yang dipegang dan dianut bersama. Menurut Busher (dalam Pamuji dan Prasajo ,2013:113) , budaya sekolah merupakan nilai tertentu yang dianut yang tercermin dalam suasana organisasi sekolah. Dengan demikian sekolah merupakan bagian dari organisasi masyarakat yang tentunya memiliki nilai- nilai tersendiri yang dijadikan pedoman bagi sekolah tersebut.

Menurut Basuki dan Susilowati (dalam Kusuma, 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Iskandar (2012:154) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik bagi para guru dapat terjadi apabila guru tersebut memperoleh sarana dan prasarana yang memadai, kenyamanan, pengaturan tempat kerja, ketertiban yang terjadi pada saat guru menjalankan tugasnya sebagai pengajar di sekolah. Dari kedua pendapat tersebut bahwa lingkungan kerja di sekolah terhadap kinerja guru mempengaruhi dikarenakan kebersihan, keamanan sekolah, tata ruang kerja guru, serta keharmonisan antar guru akan meningkatkan kinerja para guru dalam mengajar di sekolah.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja di sekolah, kepala sekolah sangat menentukan kinerja para guru dalam proses pendidikan di sekolah. Kepala

sekolah dalam menjalankan tugasnya akan berusaha menerapkan kebijakan yang dirasa tepat bagi keberhasilan sekolah. Kebijakan kepala sekolah merupakan implementasi dari gaya kepemimpinan dalam memimpin sekolah.

Fokus dalam salah satu kepemimpinan sekolah disini yaitu kepemimpinan transformasional. Menurut Suyanto (dalam Jati, 2012 :2) bahwa, seorang kepala sekolah perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional agar semua potensi yang ada di sekolah dapat berfungsi secara optimal. Dikatakan lebih lanjut oleh Suyanto bahwa kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, dan mendorong semua unsur yang ada di sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah bersedia tanpa paksaan berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan sekolah.

Goleman dan Bush (dalam Prasojo dan Pamuji, 2013:111) mengatakan bahwa, kepala sekolah dengan kepemimpinan transformasional memiliki empat dimensi yaitu; (a) *Idealized influence*, adalah seorang pemimpin harus memiliki idealisme yang tinggi, visi yang jelas, kesadaran terhadap pentingnya mencapai tujuan bersama (b) *Inspiration Motivation*, adalah mengilhami dan memberi semangat untuk berprestasi, juga sebagai seorang yang perilakunya patut diteladani (c) *Intellectual Stimultan*, mengarahkan anggota dengan cara yang bisa diterima secara rasio atau nalar (d) *Individual Consideration*, menunjukkan kepedulian, perhatian terhadap pribadi masing- masing anggotanya.

Menurut Tartib (2011:2), *Performance* atau hasil kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Simamora (2003:339), kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas- tugas yang membentuk sebuah pekerjaan. Dengan kinerja yang baik tujuan organisasi akan tercapai dengan baik sesuai yang diharapkan. Dalam hal ini kinerja guru yang dimaksud merupakan suatu pekerjaan yang dilaksanakan dalam sekolah yang dipimpin kepala sekolah.

Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru diperlukan bagi seluruh sekolah. Beberapa SD Negeri di lingkungan Dinas Pendidikan Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang memiliki Visi dan Misi di bidang pengajaran yaitu mewujudkan sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas tinggi, dimana seluruh warga sekolah terutama para guru dituntut untuk menjadi tenaga pendidik yang profesional dan menjadi aset SDM tenaga pendidik yang berkualitas dengan memotivasi para siswa untuk berkembang menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan pendidikan agar menghasilkan siswa-siswi unggulan dan berprestasi.

Fenomena yang terjadi terdapat pada lima SD Negeri berprestasi di lingkungan Dinas Pendidikan Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang, diantaranya SDN Buwek, SDN Ledoktempuro, SDN Pajarakan 1, SDN Pajarakan 2, dan SDN Kalidilem 1. Diketahui bahwa diantara ke-lima SD Negeri tersebut para siswa dalam mengikuti perlombaan antar sekolah baik dibidang akademis maupun non akademis di Kecamatan selalu memberikan prestasi cukup baik pada Dinas Pendidikan Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.

Adanya siswa berprestasi dikarenakan profesionalisme kinerja para guru yang cukup baik dalam mendidik para siswa atau siswinya. SDN buwek sebagai SD Negeri yang berprestasi di bidang kesenian meraih juara 1 di Kecamatan Randuagung tahun 2015, SDN Ledoktempuro juga berprestasi meraih juara 2 dan 1 lomba baca puisi tingkat Kecamatan dan Kabupaten tahun 2014, SDN Pejarakan 1 dan SDN Pejarakan 2 juga berprestasi dalam bidang seni patung tingkat Kecamatan dan Kabupaten meraih juara 1 tahun 2015, dan SDN Kalidilem 1 juga meraih prestasi lomba baca puisi juara 1 tingkat Kecamatan Randuagung.

Budaya organisasi di dalam lingkungan kerja guru di sekolah dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang terdapat di sekolah sangat dibutuhkan bagi para guru dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu mendidik para siswa dan siswinya agar berprestasi. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan peneliti dan Dinas Pendidikan Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang bagaimana budaya organisasinya sekolah yang berprestasi dipinggiran desa tersebut, lingkungan kerjanya, serta kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang

ada di beberapa SDN di Kecamatan Randuagung apakah benar- benar sudah sesuai sehingga kinerja para guru yang profesional dan menghasilkan anak didik unggulan dan berprestasi. Meskipun keberadaan beberapa SDN tersebut di sebuah desa pinggiran dan tepencil, tetapi mampu bersaing dengan beberapa SD induk dan SD unggulan di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.

Penelitian terdahulu yang pernah meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu Aprisal *et al.*(2013), lingkungan kerja terhadap kinerja guru yaitu Iskandar (2012), dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru yaitu Jati (2012). Pada penelitian terdahulu pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru berpengaruh signifikan.

Penelitian terdahulu sudah banyak orang meneliti tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Dalam hal ini peneliti juga meneliti tentang pengaruh parsial dan simultan antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian lain adalah pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. Apakah dengan budaya organisasi yang baik kinerja guru akan meningkat juga dengan lingkungan kerja serta kepemimpinan transformasional apakah merupakan gaya kepemimpinan yang cocok terhadap kinerja guru sehingga kinerja para guru menghasilkan output anak didik yang berprestasi dan menjadi sekolah yang unggul khususnya di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan landasan teori dan fenomena, mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Budaya organisasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kec. Randuagung Kab. Lumajang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada lima SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada lima SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada lima SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang?
- d. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada lima SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada lima SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada lima SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.
- c. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.
- d. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yan berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada lima SD Negeri Berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang)” ini dapat memberikan beberapa manfaat :

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang bagaimana budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru.

b. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi input bagi sekolah SDN di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang dalam upaya budaya organisasi di sekolah, lingkungan kerja di sekolah, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Disamping itu, penelitian ini dapat memberikan informasi khusus untuk dinas pendidikan Kab. Lumajang khususnya di Kecamatan Randuagung untuk meningkatkan kinerja guru SDN sehingga dapat digunakan sebagai tenaga pendidik yang profesional bagi instansi pendidikan khususnya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian yang akan datang.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan terjemahan dari *organization culture* yang didefinisikan dalam berbagai pengertian. Pengertian beberapa definisi budaya organisasi dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Schein (dalam Titisari, 2014:56) mengatakan bahwa, budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota dan membedakan organisasi itu terhadap organisasi yang lain dan mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi- asumsi yang mendasar dimana kelompok yang ada menciptakan, menemukan dan berkembang dalam proses belajar untuk menanggulangi kesulitan- kesulitan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Sutrisno (2010:2), budaya organisasi dapat diartikan sebagai perangkat sistem nilai- nilai (*value*), keyakinan- keyakinan (*believes*), asumsi- asumsi (*asumption*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan- pemecahan masalah- masalah organisasinya.

Dari pendapat- pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan peran penting bagi organisasi dan peran untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Moelyono (dalam Titisari 2014:56) menyatakan budaya organisasi mempunyai fungsi yaitu pertama, budaya organisasi mempunyai peran pembeda. Hal ini berarti budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasi satu dengan organisasi yang lain. Kedua, budaya mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individu dan *keempat*, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Di dalam sekolah budaya organisasi adalah budaya sekolah. Disamping itu Barton dalam Pamuji dan Prasajo (2013:113) mengemukakan bahwa karakteristik budaya meliputi nilai- nilai, asumsi, harapan dan ideologis. Barton memandang

budaya sebagai norma yang dipegang dan dianut bersama. Menurut Busher dalam Pamuji dan Prasajo (2013:113) , budaya sekolah merupakan nilai tertentu yang dianut yang tercermin dalam suasana organisasi sekolah. Sekolah merupakan bagian dari organisasi masyarakat, yang tentunya memiliki nilai- nilai tersendiri yang dijadikan pedoman bagi sekolah tersebut.

Budaya sekolah adalah kepercayaan, perilaku dan kebiasaan- kebiasaan yang merupakan ciri khas sekolah. Oleh karena itu antar sekolah yang satu dengan sekolah yang lain pasti berbeda budayanya. Dengan kata lain masing masing dari sekolah memiliki ciri khas yang berbeda. Setiap sekolah diharapkan mampu menunjukkan budaya sekolahnya dengan memunculkan nilai- nilai positif yang nantinya akan berpengaruh dari perilaku para guru yang positif akhirnya menjadi kebiasaan siswa dalam berperilaku positif di sekolahnya.

Menurut Pamuji dan Prasajo (2012:113), budaya sekolah akan mempengaruhi hubungan kerja antar staf dan terbiasa menjadi kebiasaan. Inti dari pengetahuan juga mempengaruhi budaya dimana terbentuk budaya positif diantara pemimpin dan bawahan. Berbagai- macam perbedaan menggambarkan budaya organisasi yang menjadi ciri khas, iklim, dan suasana diantara mereka.

Menurut Robbins (dalam Putri, 2014:31), indikator dari budaya organisasi adalah sebagai berikut :

a. Inovasi dan pengambilan resiko

Dimana para pegawai/ bawahan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

b. Perhatian ke hal yang rinci

Sejauh mana pegawai/ bawahan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal yang detail.

c. Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen menfokuskan pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

d. Orientasi orang

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang- orang dalam organisasi tersebut.

e. Orientasi Tim

Sejauh mana kegiatan kerja dilakukan secara tim atau berkelompok.

f. Keagresifan

Berkaitan dengan agresifitas karyawan/bawahan dalam keinginan untuk maju berprestasi.

g. Kestabilan

Organisasi menekankan untuk mempertahankan budaya organisasi dan menjadi lebih baik lagi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dan sarana yang berperan dalam organisasi. Menurut Supardi (dalam Iskandar, 2012:2) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan sebagainya, selain itu juga menjelaskan pengertian lingkungan kerja dan pengertian kondisi kerja. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja.

Menurut Sujadi (dalam Winarningsih, 2010) lingkungan kerja berkaitan dengan aktivitas pegawai dalam suatu kantor yang dimaksud dengan sarana dan prasarana adalah semua peralatan yang dapat digunakan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan sehari-hari, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Basuki dan Susilowati (dalam Kusuma, 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Soedarmayanti (dalam Nursasongko, 2012) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Suhu Udara

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

d. Keamanan Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

e. Hubungan Karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikat hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, meupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

Adapun faktor-faktor penting yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2003 : 46) adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai.

b. Kebersihan

Bagi seorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c. Penerangan

Penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan dari para karyawannya.

e. Musik dalam Kantor

Adapaun musik dalam kantor dimaksudkan untuk menciptakan suasana yang lebih menyenangkan dan mengurangi ketegangan urat saraf.

f. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

g. Kebisingan

Adanya kebisingan, maka konsentrasi karyawan dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan, sehingga menimbulkan kerusakan.

Sedarmayanti (2001 : 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna, dan, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang tidak sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. 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. Jadi lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Leonard (2008) mengatakan, lingkungan kerja terbagi menjadi lima indikator yaitu :

- a. Fasilitas kerja
- b. Tata ruang
- c. Kenyamanan
- d. Hubungan dengan teman sejawat

e. Kebebasan berkreasi

2.1.3 Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Munawaroh (2012) menyatakan keberadaan pemimpin memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Peran pemimpin adalah sebagai penunjuk arah dan tujuan di masa depan (*direct setter*), agen perubahan (*change agent*), negoisiator (*spokers person*), dan sebagai pembina (*coach*). Studi tentang kepemimpinan dilakukan melalui berbagai cara, tergantung dari metodologi yang dipilih oleh peneliti dan definisi kepemimpinan.

Ada beberapa teori tentang gaya kepemimpinan yang ada. Menurut Makmuri Muchlas (2005 :343) bahwa ada 3 teori kepemimpinan yaitu :

a. Teori kepemimpinan atributif

Teori atributif ini digunakan untuk membantu menerangkan persepsi terhadap kepemimpinan dimana manusia pada umumnya ingin menggunakan nalar sebab akibat dalam hubungan sesama. Dalam konteks kepemimpinan, teori atribut menyatakan bahwa kepemimpinan semata-mata merupakan pemberian karakteristik pada seseorang dianggap pemimpin, oleh orang lain. Dengan kerangka berpikir atribut, para peneliti menemukan bahwa orang telah membedakan karakteristik pada seseorang dianggap pemimpin oleh orang lain. Dengan kerangka berpikir atribut, para peneliti menemukan bahwa orang yang telah membedakan karakteristik tertentu pada mereka yang telah dianggap pemimpin seperti inteligen, mudah bergaul, keterampilan, meyakinkan orang secara verbal, agresifitas, pengertian, dan berjiwa “industrius”. Pada tingkat organisasi, kerangka berpikir atribut ini bertanggung jawab terhadap berbagai kondisi dimana orang- orang menggunakan kepemimpinan ini untuk menerangkan hasil- hasil organisasi perusahaan. Pemimpin serupa itu yang berani mengambil risiko untuk pengambilan keputusan yang sulit atau tidak populer, kemudian giat melaksanakannya dan akhirnya berhasil, sehingga dipersepsikan sebagai pemimpin yang “heroik”.

b. Teori kepemimpinan kharismatik

Teori ini merupakan perluasan dari teori atributif dimana para bawahan atau pengikut membuat karakteristik- karakteristik tertentu untuk kemampuan kepemimpinan yang luar biasa atau “heroik” setelah mereka mengobservasi perilaku pemimpin yang bersangkutan. Efek pemimpin kharismatik ini terhadap bawahan telah ditunjukkan oleh berbagai penelitian yang memperlihatkan adanya hubungan yang kuat antara tipe kepemimpinan ini dengan kinerja dan kepuasan yang tinggi di antara para bawahan. Orang- orang yang bekerja untuk para pemimpin kharismatik biasanya termotivasi untuk berusaha lebih keras karena mereka menyukai pemimpinnya.

c. Teori kepemimpinan transformasional

Pada teori ini, pemimpin adalah mereka yang memberikan pertimbangan perseorangan dan stimulasi intelektual dan mereka yang memiliki kharisma. Kepemimpinan transformasional dibangun di atas fondasi kepemimpinan transaksional, dimana kepemimpinan transformasional ini dapat menghasilkan tingkat- tingkat usaha dan kinerja bawahan, diatas standar yang biasa terjadi, bila hanya menggunakan kepemimpinan transaksional. Karena kepemimpinan transformasional lebih dari sekedar kharisma sehingga memiliki korelasi yang kuat dengan angka pindah kerja yang lebih rendah, produktivitas yang lebih tinggi, dan kepuasa karyawan yang lebih tinggi pula daripada kepemimpinan transaksional.

Menurut Avolio (dalam Titisari, 2014:60) menyatakan bahwa pimpinan- pimpinan yang memiliki sifat transformasi mampu mengartikulasi visi strategis yang dapat membantu bawahan untuk fokus belajar tentang apa yang penting dalam mengimplementasikan visi dan misi pada tiap level. Pimpinan transformasional mendorong bawahannya untuk senantiasa mempertanyakan asumsi- asumsi, metode- metode, dan sasaran- sasaran dalam usaha mencari cara yang lebih baik untuk memahami dan menerjemahkannya ke dalam tindakan- tindakan yang spesifik.

Menurut Yulk (2009) bahwa dengan kepemimpinan transformasional para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada awalnya diharapkan dari mereka. Oleh sebab itu kepemimpinan transformasional sangatlah dibutuhkan dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan utama organisasi.

Dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terdapat perbedaan yang mendasar dalam mempengaruhi bawahannya. Menurut MacKenzie *et al.* (dalam Titisari, 2014:64) perbedaan tersebut yaitu :

- a. Perbedaan yang paling jelas adalah pada bentuk perilaku kepemimpinan transformasional yang tidak menekankan pada bentuk administrasi atau *rewards* dan *punishment* seperti yang dilakukan oleh pimpinan transaksional.
- b. Pada kepemimpinan transformasional proses mempengaruhi bawahan dilakukan secara fundamental dengan cara merubah nilai- nilai, sasaran-sasaran, serta aspirasi- aspirasi bawahan, dengan tujuan agar bawahan merasa bahwa mereka melakukan kerja sesuai dengan nilai- nilai yang mereka yakini; sebaliknya dengan kepemimpinan transaksional yang hanya fokus pada kontrak dimana *rewards* hanya diukur berdasarkan usaha saja.
- c. Kepemimpinan transformasional cenderung berperilaku dalam cara- cara yang lebih proaktif dalam mempengaruhi para bawahan, sedangkan kepemimpinan transaksional cenderung lebih reaktif dalam mempengaruhi bawahan.

Menurut Hendrayadi (2014) indikator kepemimpinan transformasional adalah :

- a. *Idealized Influence* (karisma). Pemimpin menampilkan keyakinan, menekankan kepercayaan, mengambil isu- isu yang sulit, menyajikan nilai- nilai mereka yang paling penting, dan menekankan pentingnya tujuan, komitmen, dan konsekuensi etis dari keputusan. Pemimpin seperti

dikagumi sebagai pembangkit panutan kebanggaan, loyalitas, kepercayaan, dan keselarasan sekitar tujuan bersama.

- b. Motivasi inspirasional. Pemimpin mengartikulasikan visi menarik dari masa depan, menantang pengikut dengan standar yang tinggi, berbicara optimis dengan antusias, dan memberikan dorongan dan makna untuk apa yang perlu dilakukan.
- c. Stimulasi intelektual. Pemimpin mempertanyakan cara lama, tradisi, dan keyakinan, merangsang perspektif baru dan cara melakukan sesuatu, dan mendorong ekspresi ide dari bawahan.
- d. Pertimbangan individual. Pemimpin berhubungan dengan orang lain (bawahan) secara personal, mempertimbangkan kebutuhan mereka, menasehati, mengajar, dan melatih

Menurut Hasanaryanto (dalam teori online, 2009) Implementasi Kepemimpinan Transformasional kepada kepala sekolah yaitu; (1) dari segi kepemimpinan, seorang kepala sekolah mungkin perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, agar semua potensi yang ada di sekolah dapat berfungsi secara optimal; (2) Kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, dan atau mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai (values system) yang luhur, sehingga semua unsur yang ada di sekolah (guru, siswa, pegawai, orangtua siswa, masyarakat, dan sebagainya) bersedia, tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah.

Hasanaryanto (2009) juga menyatakan secara sederhana kepemimpinan transformasional dapat diartikan sebagai proses untuk merubah dan mentransformasikan individu agar mau berubah dan meningkatkan dirinya, yang didalamnya melibatkan motif dan pemenuhan kebutuhan serta penghargaan terhadap para bawahan. Terdapat empat faktor untuk menuju kepemimpinan transformasional, yang dikenal sebutan 4 I, yaitu : *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individual consideration*.

- a. *Idealized influence*: kepala sekolah merupakan sosok ideal yang dapat dijadikan sebagai panutan bagi guru dan karyawannya, dipercaya, dihormati dan mampu mengambil keputusan yang terbaik untuk kepentingan sekolah..
- b. *Inspirational motivation*: kepala sekolah dapat memotivasi seluruh guru dan karyawannya untuk memiliki komitmen terhadap visi organisasi dan mendukung semangat team dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan di sekolah.
- c. *Intellectual Stimulation*: kepala sekolah dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi di kalangan guru dan stafnya dengan mengembangkan pemikiran kritis dan pemecahan masalah untuk menjadikan sekolah ke arah yang lebih baik.
- d. *Individual consideration*: kepala sekolah dapat bertindak sebagai pelatih dan penasihat bagi guru dan stafnya.

Berdasarkan hasil kajian literatur yang dilakukan, Northouse (2001) menyimpulkan bahwa seseorang yang dapat menampilkan kepemimpinan transformasional ternyata dapat lebih menunjukkan sebagai seorang pemimpin yang efektif dengan hasil kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, merupakan hal yang amat menguntungkan jika para kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan transformasional di sekolahnya.

Karena kepemimpinan transformasional merupakan sebuah rentang yang luas tentang aspek-aspek kepemimpinan, maka untuk bisa menjadi seorang pemimpin transformasional yang efektif membutuhkan suatu proses dan memerlukan usaha sadar dan sungguh-sungguh dari yang bersangkutan. Northouse (2001) memberikan beberapa tips untuk menerapkan kepemimpinan transformasional, yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan seluruh bawahan untuk melakukan hal yang terbaik untuk organisasi.
- b. Berusaha menjadi pemimpin yang bisa diteladani yang didasari nilai yang tinggi.

- c. Dengarkan semua pemikiran bawahan untuk mengembangkan semangat kerja sama.
- d. Ciptakan visi yang dapat diyakini oleh semua orang dalam organisasi.
- e. Bertindak sebagai agen perubahan dalam organisasi dengan memberikan contoh bagaimana menggagas dan melaksanakan suatu perubahan.
- f. Menolong organisasi dengan cara menolong orang lain untuk berkontribusi terhadap organisasi.

2.1.4 Kinerja Guru

Mangkunegara (2004: 67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah (2003: 223) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernandin dan Russell dalam Sulistiyani dan Rosidah (2003) juga mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan ukuran yang berlaku untuk suatu tugas atau pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2006:16), faktor- faktor penentu kinerja karyawan dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antar fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi diri yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mengelolah dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan

atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran dan kecerdasan emosional. Pada umumnya individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi apabila ia memiliki tingkat intelegensi minimal normal dengan tingkat kecerdasan emosi yang baik.

b. Faktor Lingkungan Kerja Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, dan fasilitas yang memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang lain memiliki tingkat kecerdasan emosional yang baik ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya sendiri serta merupakan motivator, tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Dalam dunia pendidikan kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

Menurut Wikipedia Indonesia (2015), Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan bahwa profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Sebagai tenaga profesional, guru dituntut untuk selalu mengembangkan diri sejalan dengan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Kinerja guru dapat dilihat

saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dalam perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Dari berbagai pengertian diatas maka disimpulkan definisi kinerja adalah ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, sedangkan jika dikaitkan dengan guru maka kinerja guru adalah hasil berupa unjuk karya yang diinginkan dari guru dalam rangka pelaksanaan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (dalam Meiliana, 2014:27), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Ketepatan dalam melaksanakan tugas di sekolah.
- b) Kelengkapan dan ketelitian dalam melaksanakan tugas.
- c) Sikap dan tanggung jawab tentang pekerjaan.
- d) Pengetahuan tentang pekerjaan.
- e) Kuantitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Penelitian yang membahas tentang budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah penelitian Aprisal *et al.* (2013). Hasil dari penelitian tersebut budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, nilai positif yang

dihasilkan oleh penelitian tersebut menandakan bahwa budaya organisasi yang positif di sekolah meningkatkan kinerja para guru.

2.1.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitar berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Jadi, lingkungan kerja yang positif di lingkungan sekolah memberikan pengaruh positif pula terhadap kinerja para guru. Penelitian oleh Iskandar (2012), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2.1.7 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru

Penelitian yang dilakukan oleh Jati (2012) telah membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional kepala sekolah berdampak meningkatkan perilaku ekstra yang didalamnya terdapat kinerja guru karena pemimpin mendorong bawahan atau peran ekstra bagi guru yang diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan khususnya di sekolah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang berperan penting dalam melakukan penelitian ialah kajian tentang penelitian terdahulu. Temuan- temuan dalam penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan maupun perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Aprisal *et al.* (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh budaya organisasi, keterampilan manajerial kepala sekolah, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA negeri di kabupaten Kerinci*” meneliti budaya organisasi sebagai variabel bebas (X1), keterampilan manajerial kepala sekolah (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja guru sebagai variabel terikat (Y). dari hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil bahwa secara parsial (salah satu) variabel bebas budaya organisasi (X1) terhadap kinerja guru (Y) ditunjukkan dalam nilai koefisien regresi sebesar $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan pengaruh

signifikan yang merupakan kemampuan dan kontribusi variabel budaya organisasi dalam mempengaruhi variabel kinerja guru di tunjukkan dengan perbandingan t hitung $> t$ table yaitu $3,166 > 1,655$ dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh signifikan positif variabel budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Penelitian Iskandar (2012) yang berjudul “*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru se-Kabupaten Kendal*” yang melakukan penelitian kuantitatif dan meneliti tentang Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja (Y). berdasarkan hasil analisis linier berganda secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,385 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05 dan besarnya pengaruh 21,1%. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien 0,481 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan besarnya pengaruh 28%. Secara bersama- sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien sebesar 0,249 dan 0,375 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05 dan besarnya pengaruh 35,4%.

Penelitian Jati (2012) yang berjudul “*Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Peran Ekstra Guru Di Sekolah*” yang melakukan penelitian kualitatif diperoleh kesimpulan, sebagai berikut, perilaku peran ekstra tidak muncul begitu saja tanpa adanya faktor- faktor yang mempengaruhi. Dampak yang ditimbulkan oleh kepemimpinan transformasional adalah meningkatnya perilaku peran ekstra karena pemimpin mendorong bawahan/ peran ekstra bagi guru yang diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan khususnya di sekolah.

Penelitian Hakim (2010) yang berjudul “*Analisis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus kantor PDAM Surakarta)*” melakukan penelitian kuantitatif diperoleh kesimpulan, temuan dengan uji secara terpisah yaitu tiga indikator dari budaya organisasi yang berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai, antara lain dimensi inovasi (-0,319), perhatian pada orang (-0,478), dan agresifitas pegawai (-0,163). Sedangkan variabel perhatian ke hal yang rinci, stabilitas, orientasi tim, dan orientasi hasil berpengaruh positif.

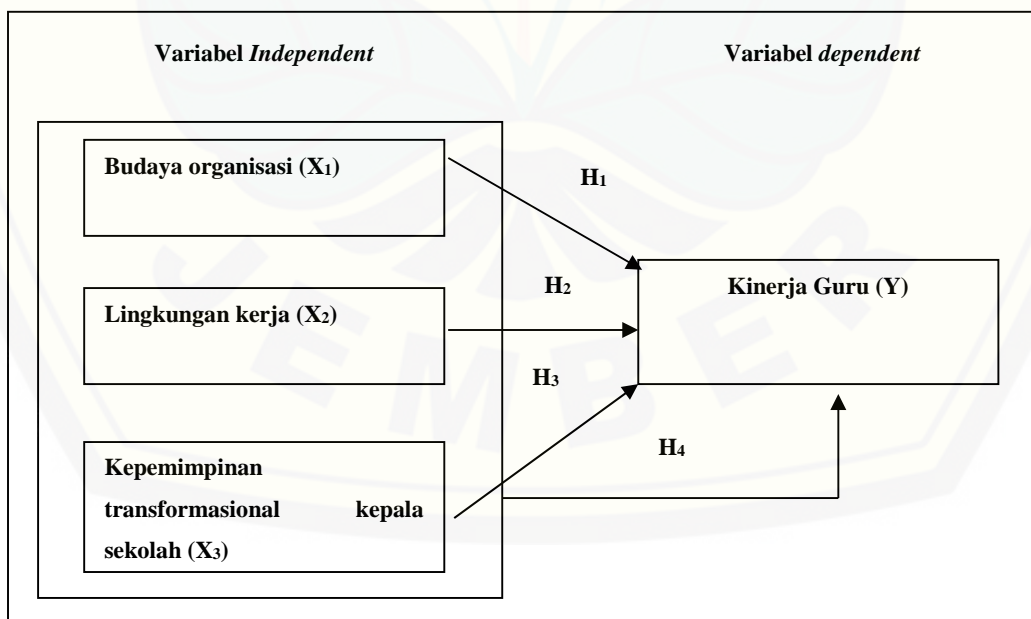
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO.	NAMA PENELITI DAN TAHUN	JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	ALAT ANALISIS	TEMUAN
1.	Aprisal <i>et al.</i> (2013)	Pengaruh budaya organisasi, keterampilan manajerial kepala sekolah, kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMAN di kabupaten Kerinci”	Budaya organisasi (X1) Keterampilan Manajerial kepala sekolah (X2) Kepuasan kerja (X3) Kinerja guru (Y)	Regresi Linier Berganda	Budaya organisasi, keterampilan manajerial kepala sekolah, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN di kabupaten kerinci
2.	Iskandar (2012)	Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA se-Kabupaten Kendal	Motivasi (X1) Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA se-kabupaten Kendal
3.	Jati (2012)	Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Peran Ekstra Guru di Sekolah.		Penelitian Kualitatif	Dampak yang ditimbulkan oleh kepemimpinan transformasional yaitu meningkatnya perilaku peran ekstra karena pemimpin mendorong bawahan/ peran ekstra bagi guru yang diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan khususnya di sekolah.

NO.	NAMA PENELITI DAN TAHUN	JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	ALAT ANALISIS	TEMUAN
4	Hakim (2010)	Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus PDAM kota Surakarta)	Budaya Organisasi (X) Kinerja Pegawai (Y)		Variabel budaya organisasi pada indikator penilaian individu, inovasi dan pengambilan resiko berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai PDAM kota Surakarta

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh secara parsial dan secara simultan. Penelitian ini menjadikan budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepemimpinan transformasional kepala (X3) sebagai variabel bebas karena ketiga variabel tersebut diasumsikan berpengaruh terhadap kinerja (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian “, Sugiyono (2005:51). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada lima SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.
- H₂ : Lingkungan kerja memiliki secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.
- H₃ : Kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupeten Lumajang.
- H₄ : Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh secara signifikan simultan terhadap kinerja guru pada SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan dari jenis data maka penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2006:12) yang mengatakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pemngumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Penelitian yang dilakukan ini termasuk dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*) dimana bertujuan untuk menjelaskan hubungan- hubungan antara suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini difokuskan untuk mencari pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja, serta kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di kecamatan Randuagung kabupaten Lumajang.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:90), populasi adalah wilayah generelasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Gulo (2004:76), populasi terdiri dari sekumpulan objek yang menjadi pusat perhatian yang dari padanya mengandung informasi yang ingin diketahui.

Dari pemaparan diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang yang berjumlah 61 guru pada SDN Buwek, SDN Ledoktempuro, SDN Pejarakan 01, SDN Pejarakan 02, dan SDN Kalidilem 01.

Pertimbangan menggunakan populasi pada SDN Buwek, SDN Ledoktempuro, SDN Pejarakan 01, SDN Pejarakan 02, dan SDN Kalidilem 01 adalah :

1. SDN buwek sebagai SD Negeri yang berprestasi di bidang kesenian meraih juara 1 di Kecamatan Randuagung tahun 2015.
2. SDN Ledoktempuro juga berprestasi meraih juara 2 dan 1 lomba baca puisi tingkat Kecamatan dan Kabupaten tahun 2014.
3. SDN Pejarakan 01 dan SDN Pejarakan 02 juga berprestasi dalam bidang seni patung tingkat Kecamatan dan Kabupaten meraih juara 1 tahun 2015.
4. SDN Kalidilem 01 dan SDN Ledoktempuro juga berprestasi meraih juara 2 dan 1 lomba baca puisi dan juara 1 matematika tingkat Kecamatan dan Kabupaten tahun 2014.

Menurut Sugiyono (2012:91), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan menurut Gulo (2004:78), sampel sering disebut “contoh”, yaitu himpunan bagian (subyek) dari suatu populasi. Sebagai bagian dari populasi sampel memberikan gambaran tentang keseluruhan populasi. Sedangkan teknik sampling menurut Arikunto (2006:131), apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya. Dikarenakan jumlah seluruh guru SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang yang berjumlah 61 guru pada SDN Buwek, SDN Ledoktempuro, SDN Pejarakan 01, SDN Pejarakan 02, dan SDN Kalidilem 01 adalah 61 orang guru, maka populasi dalam penelitian ini bertindak sebagai sampel.

Table 3.1 Populasi & Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SDN Buwek	12
2.	SDN Ledoktempuro	12
3.	SDN Pejarakan 01	10
4.	SDN Pejarakan 02	15
5.	SDN Kalidilem 01	12
Total		61

Sumber : data sekunder 2015

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuisisioner yang terkait dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan kinerja guru.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian. Sumber data skunder meliputi arsip yang tersedia di lima SD Negeri Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang, laporan peneliti, dan juga jurnal yang terkait dengan objek penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis terhadap objek penelitian dengan tujuan untuk memperoleh gambaran tentang objek penelitian. “Observasi terstruktur adalah observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya” (Sugiyono, 2012:167).

b. Kuisisioner

merupakan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden, dengan harapan akan memberikan respon (jawaban atau alasan) terhadap daftar pertanyaan atau pernyataan tersebut. Pengumpulan data yang dilakukan dengan kuisisioner adalah dengan melakukan penyebaran kuisisioner pada waktu jam istirahat atau jam pulang kerja kepada para guru.

c. Wawancara

Menurut Sanusi (2011:105), wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti dapat berhadapan langsung kepada informan yaitu beberapa guru yang mewakili untuk diwawancarai di tempat penelitian.

d. Studi Pustaka

Merupakan pengumpulan data dari berbagai sumber, baik secara pribadi seperti mencari di internet atau perpustakaan maupun kelembagaan yang sedang diteliti.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu:

- a. Variabel bebas atau *independent variable* (X), yaitu variabel yang tidak terikat dengan variabel yang lain dalam penelitian ini variabel bebas diberi notasi X yang terdapat tiga variabel yaitu, budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X3).
- b. Variabel terikat atau *dependent variable* (Y), yaitu variabel yang terikat dengan variabel lainnya. Variabel dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah faktor- faktor dari variabel yang akan diteliti dalam penelitian. Dan definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas atau variabel independent (X) dalam penelitian ini adalah:
 - 1) Budaya organisasi (X1)

Budaya organisasi memberikan peran penting bagi organisasi dan peran untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Indikator dari budaya organisasi dalam penelitian ini mengacu pada instrumen yang dikembangkan oleh Robbins (dalam Putri, 2014 :31):

- a) Inovasi dan pengambilan resiko

Sekolah memberikan kesempatan bagi para guru untuk mampu meningkatkan kreativitas dan berinovasi untuk berprestasi.

b) Perhatian ke hal yang rinci

Sekolah memberikan kesempatan bagi para guru untuk memberikan arahan menyelesaikan tugas pekerjaannya dan dalam mengajar secara cermat dan perhatian ke para siswa/siswinya.

c) Orientasi hasil

Sekolah memperhatikan pada hasil pekerjaan atau tugas guru dalam mengajar dan menghasilkan anak didik yang berprestasi.

d) Orientasi orang

Sekolah memperhatikan pada penilaian individu setiap guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.

e) Orientasi tim

Sekolah memperhatikan pada penilaian tim atau kelompok saat guru bekerjasama.

f) Keagresifan

Sekolah memberikan motivasi kesempatan bagi para guru dan anak didik untuk berprestasi.

g) Kestabilan

Sekolah memberikan kesempatan para guru untuk mendorong para siswa/siswinya menjadi lebih baik.

2) Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Indikator dari lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Leonard (2008), yaitu:

a) Fasilitas kerja

Fasilitas yang terdapat di sekolah seperti komputer, alat dan bahan buat mengajar tersedia dan memenuhi.

b) Tata ruang

Tata ruang kerja para guru di sekolah yang rapi.

c) Kenyamanan

Lingkungan sekolah yang nyaman dengan kondisi yang nyaman.

d) Hubungan dengan teman sejawat

Hubungan antar guru yang baik di sekolah atau tempat kerja.

e) Kebebasan berkreasi

Para guru diberikan kekeluasaan dalam pengambilan keputusan dan berkreasi.

3) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X3)

Kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio dalam Titisari (2014:62) pimpinan transformasional mencapai hasil yang superior dengan cara mempengaruhi bawahan melalui empat cara utama sekaligus sebagai indikator.

Indikator yang dimaksud yaitu:

a) *Idealized Influence* (model peran dan menimbulkan proses identifikasi personal). Seorang kepala sekolah mampu mempengaruhi bawahannya yaitu para guru agar bekerja sesuai dengan prinsip atau idealisme kepala sekolah.

b) *Inspirational motivation* (menimbulkan semangat tim serta menciptakan kesatuan visi). Seorang kepala sekolah memberikan inspirasi dan motivasi dan juga contoh bagi bawahan atau para guru untuk tujuan bersama.

c) *Intellectual stimulation* (mendorong kreativitas dan perumusan masalah). Kepala sekolah memberikan dorongan bagi bawahannya atau para guru untuk selalu menciptakan sesuatu yang baru dan kreatif dalam penyelesaian tugasnya.

d) *Individual consideration* (pembimbingan serta aktivitas-aktifitas pengembangannya). Kepala sekolah selalu menghargai dan peduli terhadap para bawahan atau para guru dalam mengajar atau bekerja.

b. Variabel terikat atau variabel dependent (Y) yaitu kinerja guru.

Kinerja adalah ukuran kesuksesan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, sedangkan jika dikaitkan dengan

guru maka kinerja guru adalah hasil berupa unjuk karya yang diinginkan dari guru dalam rangka pelaksanaan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (dalam Meiliana, 2014:27), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimana indikator yang bisa digunakan dalam variabel kinerja guru adalah sebagai berikut :

a) Ketepatan dalam melaksanakan tugas.

Setiap guru berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan di sekolah .

b) Kelengkapan dan ketelitian dalam melaksanakan tugas.

Setiap guru berusaha untuk menggunakan kelengkapan peralatan pekerjaan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan di sekolah.

c) Sikap dan tanggung jawab tentang pekerjaan.

Setiap guru berusaha selalu tanggung jawab dan berkomitmen.

d) Pengetahuan tentang pekerjaan.

Setiap guru berusaha menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki di sekolah.

e) Kuantitas pekerjaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Setiap guru berusaha menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Alat ukur yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Pengukuran Dalam penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Menurut Sugiono (2006:88) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran variabel (X1) budaya organisasi, (X2) lingkungan kerja, dan (X3) kepemimpinan

transformasional kepala seekolah, serta variabel (Y) kinerja. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor sebagai berikut :

- a) Sangat setuju (SS) = skor 5
- b) Setuju (S) = skor 4
- c) Cukup setuju (CS) = skor 3
- d) Tidak setuju (TS) = skor 2
- e) Sangat tidak setuju (STS) = skor 1

3.8 Uji Instrumen

a. Uji validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:90) ;

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor pertanyaan
- Y = Skor total
- n = Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikansi *product moment pearson's*. suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi 5%.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010 :97). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi

pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendala terhadap subjek yang sama.

Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:97) :

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k-1)r}$$

Keterangan :

= koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60.

Menurut Santoso (dalam susanti, 2011:39) jika jumlah butir pernyataan atau pertanyaan untuk masing-masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka criteria untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,20. Jadi keputusan yang digunakan untuk menguji reliabilitas ini adalah :

1. Jika *cronbach Alfa* >0,20, maka seluruh butir pernyataan atau pertanyaan adalah reliabel. Dengan kata lain instrument layak dan dapat digunakan.
2. Jika *cronbach Alfa* <0,20, maka seluruh butir pernyataan atau pertanyaan adalah tidak reliabel.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang mempengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana.

Sedangkan jika variabelnya bebas lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:61).

Untuk mengetahui budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di kecamatan Randuagung kabupaten Lumajang, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut (Prayitno, 2010:61) :

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

Keterangan :

- = bilangan konstanta
- b1 = besarnya pengaruh budaya organisasi
- b2 = besarnya pengaruh lingkungan kerja
- b3 = besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah
- Y = kinerja guru
- e = faktor gangguan

3.10 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE harus dipenuhi antara lain : tidak ada multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel- variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinearitas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:66). Dasar pengambilan keputusan antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu. Seperti titik titik (point- point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik- titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Menurut Santoso (2002:212) tujuan dilakukan uji normalitas data adalah apakah didalam model regresi tersebut *dependent variable*, *independent variable* ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Adapun criteria di dalam pengujian normalitas data melalui pendekatan grafik (histogram dan P-P Plot) atau dengan melalui uji *kolmogrov-smirnov*. Kriteria dalam ujinormalitas dalam metode *kolmogrov- sminov* antara lain:

- 1) Jika signifikan $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusikan normal.

3.11 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi dari masing- masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang terdapat dalam model. Uji hipotesis yang dilakukan adalah :

a. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi tidaknya antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SD di kecamatan Randuagung kabupaten Lumajang.

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *independent* secara individual (parsial) terhadap variabel *dependent*.

Menentukan tingkat signifikan () yaitu sebesar 5% dapat dilakukan dengan berdasarkan nilai probabilitas, dengan cara pengambilan keputusan adalah :

- 1) Jika nilai probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima
- 2) Jika nilai probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak

Atau dengan cara melihat tabel t :

- 1) Jika $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima
- 2) Jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak

Untuk menghitung t-tabel digunakan ketentuan $n-1$ pada level *significant* () sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0.05) atau taraf keyakinan 95% atau 0.95, jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel itu tidak signifikan.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (serentak) terhadap variabel terikat (Prayitno, 2010 :67). Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X_1, X_2, X_3 , secara simultan terhadap variabel Y. rumus yang akan digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R^2 = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Formulasi hipotesis uji F :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$

H_0 ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2 , dan X_3) terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$

Ho diterima dan Ha ditolak, tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas (X_1, X_2 , dan X_3) terhadap variabel terikat (Y).

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisiensi determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Prayitno, 2010:66).

$$R^2 = \sum Y \frac{b^1 \sum X_1 Y + b^2 \sum X_2 Y + b^3 \sum X_3 Y + b^4 \sum X_4 Y}{\sum v Z}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi berganda

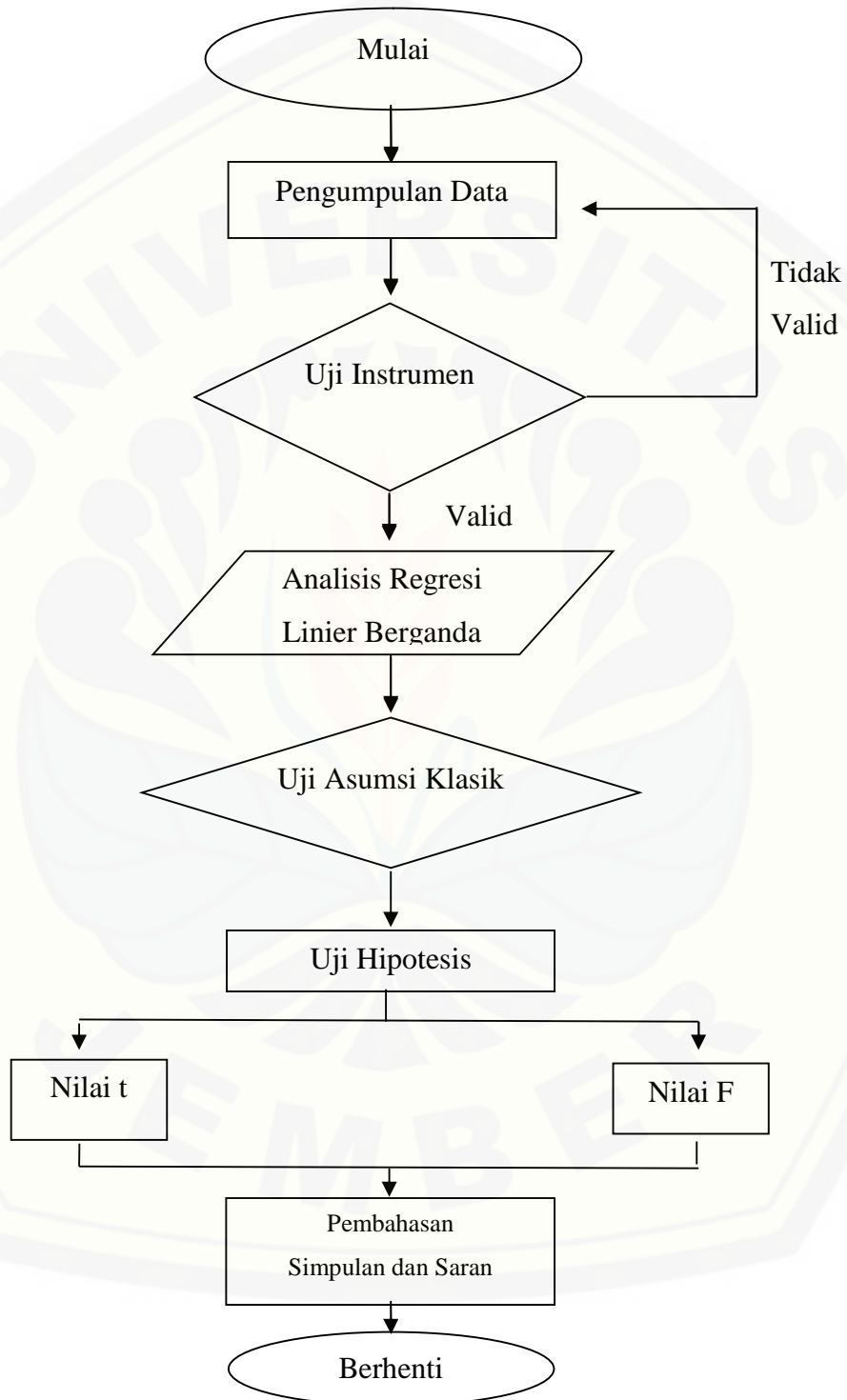
Y = Variabel terikat (*dependent*)

X = Variabel bebas (*Independent*)

b = Koefisien regresi linier

3.12 Kerangka Pemecahan Masalah

Secara ringkas alur pemecahan masalah dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut ini :



Gambar 3.1 Kerangka pemecahan masalah

Keterangan :

1. Mulai, merupakan awal dari persiapan penelitian terhadap masalah yang diteliti.
2. Melakukan pengumpulan data.
3. Melakukan uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data di uji tidak valid, maka kembali ke langkah sebelumnya yaitu tahap pengumpulan data. Jika data dinyatakan valid, maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
4. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk mengambil seberapa besar pengaruh hubungan masing- masing variabel X_1, \dots, X_n terhadap variabel Y.
5. Melakukan Uji Asumsi Klasik.
6. Melakukan Uji Hipotesis dengan uji t dan uji F
7. Melakukan pembahasan.
8. Menarik kesimpulan dan memberikan saran.
9. Berhenti menunjukkan berakhirnya kegiatan penelitian

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Randuagung adalah kecamatan paling Timur di Kabupaten Lumajang, Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Wilayah kecamatan ini merupakan jalur lalu lintas Jember – Probolinggo dari arah Jember Kecamatan Sumberbaru. Secara geografis batas Kecamatan Randuagung yaitu :

1. Sebelah Utara : Kecamatan Klakah dan Kabupaten Probolinggo.
2. Sebelah Timur : Kecamatan Jatiroto dan Kabupaten Jember.
3. Sebelah Selatan : Kecamatan Jatiroto dan Kecamatan Sukodono.
4. Sebelah Barat : Kecamatan Kedungjajang.

Kecamatan Randuagung memiliki jumlah penduduk keseluruhannya sebanyak 66.132 jiwa. Mayoritas penduduk di Kecamatan Randuagung adalah suku Jawa dan suku Madura. Kecamatan Randuagung terbagi menjadi 12 desa yaitu Banyuputih Lor, Kalidilem, Tunjung, Gedangmas, Kalipenggung, Ranulogong, Randuagung, Ledoktempuro, Pejarakan, Buwek, Ranuwurung, dan Desa Salak.

Kecamatan Randuagung memiliki sekolah- sekolah yang tersebar di berbagai desa. Beberapa desa ada masing- masing sekolah yang terdapat beberapa sekolah dasar negeri. Seluruh sekolah dasar negeri di kecamatan Randuagung terdapat 31 SD Negeri dalam penelitian ini ada lima SD Negeri yang berprestasi yang diteliti.

Sekolah- sekolah yang tergabung dalam objek penelitian ini termasuk sekolah yang berada di daerah pedesaan yang jauh dari kota, namun selalu memiliki prestasi akademis dan non- akademis di tingkat kecamatan, kabupaten. SD Negeri yang yang tergabung dalam objek penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. SD Negeri Buwek, adalah Sekolah Dasar Negeri yang terletak di Jalan Raya Buwek kecamatan Randuagung kabupaten Lumajang. SD Negeri Buwek berdiri sejak 31 Desember 1973 dengan luas tanah 2.806 m². Saat ini tahun 2014/2015 dengan pemimpin kepala sekolah bapak Atmono Pribadi S.Pd.

- b. SD Negeri Ledoktempuro adalah Sekolah Dasar Negeri yang terletak di Jalan Raya Ledoktempuro 86 Dusun Lembenah Desa Ledoktempuro. SD Negeri Ledoktempuro berdiri sejak 1 Januari 1974 dengan luas tanah 3047 m². Saat ini tahun 2014/2015 dengan pemimpin kepala sekolah bapak Drs. Subowo S.Pd.
- c. SD Negeri Pejarakan 01 merupakan Sekolah Dasar Negeri yang terletak di Dusun Krajan Desa Pejarakan kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang. SD Negeri Pejarakan 01 berdiri sejak 5 Desember 1951 dengan luas tanah 3454 m². Pada saat ini tahun ajaran 2014/2015 dipimpin oleh bapak kepala sekolah Agus Hartono S.Pd.
- d. SD Negeri Pejarakan 02 adalah Sekolah Dasar Negeri yang terletak di Dusun Paleran Desa Pejarakan Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang. SD Negeri Pejarakan 02 berdiri sejak 6 Oktober 1982 dengan luas tanah 1715 m². Pada saat ini tahun ajaran 2014/2015 dipimpin oleh bapak kepala sekolah Yanta S.Pd.
- e. SD Negeri Kalidilem 01 adalah Sekolah Dasar Negeri yang terletak di Dusun Krajan Desa Kalidilem Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang. SD Negeri Kalidilem 01 berdiri sejak 15 Juli 1982 dengan luas tanah 1984 m². Pada saat ini tahun ajaran 2014/2015 dipimpin oleh bapak kepala sekolah Atwi S.Pd.

Jumlah guru yang ada di SDN Buwek, SDN Ledoktempuro, SDN Pejarakan 01, SDN Pejarakan 02, dan SDN Kalidilem 01 adalah 61 guru seperti tertera dalam table berikut :

Tabel 4.1 Jumlah guru dalam objek penelitian Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang

No	Nama SD Negeri	Jumlah Guru (Orang)
1	SDN Buwek	12
2	SDN Ledoktempuro	12
3	SDN Pejarakan 01	10
4	SDN Pejaraka 02	15
5	SDN Kalidilem 01	12
	Jumlah	61

Sumber : UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.

4.2 Data Karakteristik Responden

Berdasarkan kuisioner yang telah dibagikan ke 61 orang guru pada SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang diperoleh data jenis kelamin, umur, dan masa kerja guru. Adapun secara lengkap deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan masa kerja guru tersebut dijelaskan sebagai berikut :

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah Guru (orang)	Presentase (%)
1	Laki- Laki	41	67,2
2	Perempuan	20	32,8
	Total	61	100

Sumber: Lampiran 1 Kuisioner diolah.

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 61 guru terdapat 41 responden atau 67,2 % adalah laki- laki dan sisanya 20 responden atau 32,8 % adalah perempuan. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas guru pada SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang adalah laki- laki.

4.2.2 Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Umur.

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	21-30	12	19,7
2	31-40	20	32,8
4	41-50	19	31,1
5	51-60	10	16,4
	Total	61	100

Sumber : Lampiran 1 Kuisioner diolah.

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa 32,8 % dan 31 % responden berusia di bawah 50 tahun, hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar para guru berusia produktif.

4.2.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4 Rekapitulasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.

No	Masa Kerja (tahun)	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	<10	19	31,1
2	10-20	25	41
3	>20	17	27,9
	Total	61	100

Sumber : Lampiran 1 Kuisisioner diolah.

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 61 orang terdapat 19 responden atau 31,1 % memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun dan 25 responden atau 41 % memiliki masa kerja 10 sampai 20 tahun dan 17 responden atau 27,9 % memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa guru di SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang yang masa kerjanya paling lama jumlahnya sudah sedikit.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Pengujian Instrumen

a. Uji validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini dikatakan valid apabila nilai korelasi dengan metode *Pearson Product Moment* (r_{hitung}) > 0,2480 (r_{tabel}). Adapun hasil pengujian pada table berikut :

Tabel 4.5 Rekapitulasi Perhitungan Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R_{hitung}	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	Pernyataan 1	0,463 > 0,2480	Valid
	Pernyataan2	0,292 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 3	0,463 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 4	0,501 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 5	0,463 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 6	0,275 > 0,2480	Valid

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	Pernyataan 7	0,335 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 1	0,403 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 2	0,336 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 3	0,572 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 4	0,336 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 5	0,443 > 0,2480	Valid
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X3)	Pernyataan 1	0,487 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 2	0,487 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 3	0,487 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 4	0,487 > 0,2480	Valid
Kinerja Guru (Y)	Pernyataan 1	0,432 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 2	0,432 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 3	0,432 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 4	0,432 > 0,2480	Valid
	Pernyataan 5	0,432 > 0,2480	Valid

Sumber : Lampiran 3

Dari Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa semua r_{hitung} pada masing-masing item pernyataan lebih besar dari 0,2480. Dengan demikian setiap item pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas Data

Uji realibilitas menggunakan pendekatan statistic *cronbach's alpha*. Menurut Santoso (dalam Susanti, 2011 :39), jika jumlah butir pernyataan untuk masing- masing variabel kurang dari sepuluh item, maka angka kriteria untuk mengukur reliabilitas instrumen adalah 0,20. Hasil uji realibilitas tampak pada Tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6 Rekapitulasi Perhitungan Reliabilitas

Variabel	Nilai	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,589 > 0,20	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,563 > 0,20	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X3)	0,609 > 0,20	Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0,579 > 0,20	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliable, karena nilai *cronbach's alpha* () lebih besar 0,20

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel ini meliputi : (a) Analisis deskriptif variabel Budaya Organisasi (X1), (b) analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja (X2), (c) analisis deskriptif variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X3), dan (d) analisis deskriptif variabel Kinerja Guru (Y). Untuk lebih jelasnya dapat diikuti penjelasan sebagai berikut :

a. Analisis Deskriptif Variabel Budaya organisasi (X1)

Analisis deskriptif variabel budaya organisasi dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi (X1)

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden (%)					Total
	SS	S	CS	TS	STS	
Sekolah atau lembaga mendorong para guru untuk mampu secara terus menerus meningkatkan kreativitas dan inovasi untuk berprestasi.	0	0	96,7	3.3	0	100
Sekolah atau lembaga	0	0	96,7	3.3	0	100

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden (%)					Total
	SS	S	CS	TS	STS	
mendorong para guru untuk memberikan arahan menyelesaikan tugas pekerjaan dan mengajar guru secara cermat dan rinci.						
Sekolah atau lembaga memperhatikan pada hasil pekerjaan atau tugas.	0	0	96,7	3,3	0	100
Sekolah atau lembaga memperhatikan pada penilaian individu dalam pekerjaan.	0	0	95,1	4,9	0	100
Sekolah atau lembaga memperhatikan pada penilaian tim atau kelompok dalam pekerjaan.	0	0	96,7	3,3	0	100
Sekolah atau lembaga memberikan motivasi pada guru serta memberikan kesempatan pada siswa yang senantiasa ingin maju dan berprestasi	0	1,6	98,4	0	0	100
Sekolah atau lembaga memberikan kesempatan para guru untuk mendorong para siswa- siswinya menjadi lebih baik.	0	4,9	91,8	3,3	0	100
Rerata Presentase		0,93	96,01	3,06	0	100

Sumber : data diolah

Analisis deskriptif pada Tabel 4.7 menunjukkan budaya organisasi di SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang. Sebagian

responden menilai variabel budaya organisasi (X1) pada skor 3 (Cukup Setuju) sebesar 96,01%, hal ini berarti bahwa sekolah sebagai tempat berkumpulnya organisasi dan budaya organisasi para guru di SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang cukup baik.

b. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Analisis variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden (%)					Total
	SS	S	CS	TS	STS	
Saya merasa puas dengan fasilitas kerja di sekolah, sehingga mendukung pekerjaan saya.	0	3,3	95,1	1,6	0	100
Saya merasa puas dengan fasilitas kerja di sekolah, sehingga mendukung pekerjaan saya.	0	1,6	96,7	1,6	0	100
Saya merasa nyaman dengan letak meja, pencahayaan, dan ventilasi di tempat kerja atau mengajar.	1,6	1,6	95,1	1,6	0	100
Untuk menjalin hubungan yang baik saya menjalin komunikasi baik dengan teman sejawat para guru- guru di sekolah.	0	1,6	96,7	1,6	0	100
Saya diberi kewenangan dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan.	1,6	1,6	93,4	3,3	0	100
Rerata Presentase	0,64	1,94	95,4	1,94	0	100

Sumber : data diolah

Analisis deskriptif pada Tabel 4.8 menunjukkan lingkungan kerja di lima SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang. Sebagian responden menilai variabel lingkungan kerja (X2) pada skor 3 (Cukup Setuju) sebesar 95,4%, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja di lima SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang cukup baik.

c. Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X3)

Analisis variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X3)

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden (%)					Total
	SS	S	CS	TS	STS	
Kepala sekolah saya sebagai pemimpin berusaha mempengaruhi bawahannya agar bekerja sesuai dengan prinsip atau idealisme kepala sekolah.	0	1,6	98,4	0	0	100
Kepala sekolah saya sebagai pemimpin adalah seorang yang selalu memberikan motivasi dan juga contoh kepada bawahannya.	0	1,6	88,4	10	0	100
Kepala sekolah saya sebagai pemimpin selalu mendorong para bawahan atau guru dan karyawan untuk selalu berpikiran sesuatu yang baru dan kreatif dalam menyelesaikan tugasnya.	0	1,6	98,4	0	0	100
Kepala sekolah saya sebagai	0	1,6	98,4	0	0	100

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden (%)					Total
	SS	S	CS	TS	STS	
pemimpin selalu menghargai dan peduli terhadap saya dalam bekerja atau mengajar.	0	1,6	95,9	2,5	0	100
Rerata Presentase	0	1,6	95,9	2,5	0	100

Sumber : data diolah

Analisis deskriptif pada Tabel 4.9 menunjukkan kepemimpinan transformasional kepala sekolah pada SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang. Sebagian responden menilai variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X3) pada skor 3 (Cukup Setuju) sebesar 95,9%, hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang sebagai pemimpin cukup baik.

d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

Analisis variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.10 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden (%)					Total
	SS	S	CS	TS	STS	
Saya selalu berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan saya secara keseluruhan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.	0	1,6	98,4	0	0	100
Saya selalu bekerja dengan melakukan kelengkapan peralatan pekerjaan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan.	0	1,6	98,4	0	0	100
Saya selalu berkomitmen dan	0	1,6	98,4	0	0	100

Pernyataan	Presentase Jawaban Responden (%)					Total
	SS	S	CS	TS	STS	
bertanggung jawab dalam bekerja.						
Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.	0	1,6	98,4	0	0	100
Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	0	1,6	98,4	0	0	100
Rerata Presentase	0	1,6	98,4	0	0	100

Sumber : data diolah

Analisis deskriptif pada Tabel 4.10 menunjukkan kinerja guru pada SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang. Sebagian responden menilai variabel kinerja guru (Y) pada skor 3 (Cukup setuju) sebesar 98,4%, hal ini berarti bahwa kinerja guru pada SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang cukup baik.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda merupakan salah satu alat analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi jika terdapat hanya satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana. Sedangkan jika variabel bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi linier berganda (Prayitno, 2010:61).

Analisis Regresi Linier Berganda pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 20 . Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20 diperoleh hasil seperti tabel 4.11

Tabel 4.11 Hasil estimasi Regresi

Variabel	Koefisien	Signifikansi
Konstanta	23,218	0,000
Budaya Organisasi (X1)	-0,245	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	0,117	0,025
Kepemimpinan Transformasional Kepala Se (X3)	-0,301	0,008
R square = 0,483		
Signifikansi = 5%		

Sumber : Lampiran 5 data diolah.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui konstanta dan koefisien regresi masing- masing variabel yang diteliti, sehingga diperoleh persamaan hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 23,218 + (-0,245)X1 + 0,117X2 + (-0,301)X3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Guru.

X2 = Lingkungan Kerja.

X1 = Budaya Organisasi .

X3 = Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah.

Persamaan diatas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki koefisien negatif (-0,245), variabel lingkungan kerja memiliki koefisien positif 0,117 dan variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki koefisien negatif (-0,301). Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang negatif akan berpengaruh terhadap kinerja guru dan sebaliknya pada angka (-0,245) menunjukkan peningkatan (-0,245) skor budaya organisasi akan menurunkan (-0,245) skor kinerja guru . jadi semakin naik pengaruh angka pada variabel budaya organisasi maka akan menurun kinerja guru. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien positif sebesar 0,117, hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja positif akan meningkatkan kinerja guru. Pada kepemimpinan transformasional kepala sekolah bernilai negatif (-0,301) menunjukkan peningkatan skor (-0,301) akan menurunkan kinerja guru dan sebaliknya pada angka (-0,301). Dari analisis regresi yang telah dilakukan juga

diperoleh R square sebesar 0,483. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antar variabel independen (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah) terhadap variabel dependen (kinerja guru) sebesar 48,3 %, sedangkan sisanya sebesar 51,7 % dipengaruhi oleh variabel lain.

4.3.4 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE harus dipenuhi antara lain : tidak ada multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal.

a. Multikolinearitas

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance* masing- masing variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 5 dan nilai *tolerance* > 0,01 maka dinyatakan tidak terdapat indikasi multikolinearitas antara variabel bebasnya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Nilai <i>tolerance</i>	Nilai VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,923	1,084	Tidak terjadi multikolonearitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,908	1,101	Tidak terjadi multikolonearitas
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X3)	0,939	1,065	Tidak terjadi multikolonearitas

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa model regresi mempunyai nilai VIF < 5 dan nilai *tolerance* > 0,01. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kesalahan 5% model regresi untuk persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolonearitas.

b. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan varian da residual untuk semua pengamatan, pengujian dilakukan dengan uji *Glejser Test*, yaitu metode pengujian yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

1. Heteroskedastisitas terjadi jika nilai signifikansi kurang dari 0,05.
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,154	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,185	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X3)	0,059	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa hasil uji *Gletser Test* pada persamaan menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kesalahan 5% model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan () 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual memenuhi asumsi normalitas, maka silmutan varibel- variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai kolmogrov 1,338 dan nilai probabilitas atau signifikansi yaitu sebesar 0,056 yang artinya lebih besar dari 0,05 (5%). Sehingga dapat dinyatakan bahwa penelitian ini mendekati normal atau berdistribusi normal.

4.3.5 Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis 1, 2, dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.14 Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel	Koefisien	Signifikansi
Budaya Organisasi (X1)	-4,884	0,000
Lingkungan Kerja (X2)	2,297	0,025
Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X3)	-2,763	0,008

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 4.14 Uji hipotesis menunjukkan uji hipotesis (H1, H2, dan H3) sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikansi 0,000 dengan t_{hitung} (-4,884). Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak yang berarti secara parsial budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikansi 0,025 dengan t_{hitung} 2,297 Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak yang berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.

3. Uji Hipotesis 3 (H3)

Variabel budaya organisasi memiliki tingkat signifikansi 0,008 dengan t_{hitung} (-2,763). Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka H_0

ditolak yang berarti secara parsial kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.

b. Uji F

Untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel independen (X1, X2, dan X3) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara bersama-sama. Nilai F diperoleh dengan membandingkan F hitung dengan F tabel pada signifikansi 5% nilai F dapat dilihat pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil nilai F

F	Sig.
17.782	.000 ^b

Sumber : Lampiran 5

Pada tabel 4.15 variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung 17.782. Dengan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel- variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan *adjuste R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.456	.20396

Sumber : Lampiran 5

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjust R²*) yang diperoleh sebesar 0,483. Hal ini berarti 48,3 % variasi variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah, sedangkan sisanya 51,7 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) dan simultan semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Penjelasan dari masing- masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

4.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Variabel budaya organisasi menunjukkan angka berpengaruh negatif yaitu (-0,245) dan mempunyai nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 seperti yang diharapkan peneliti. Dengan demikian variabel budaya organisasi menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang. Hal ini sesuai dengan penelitian Pamuji dan Prasajo (2012:113) mengatakan bahwa, budaya organisasi yang ada di sekolah adalah budaya sekolah akan mempengaruhi hubungan kerja antar staf atau guru yang menjadi suatu kebiasaan. Inti dari pengetahuan juga mempengaruhi budaya dimana terbentuk budaya yang positif diantara pemimpin dan bawahan. Berbagai macam perbedaan menggambarkan budaya organisasi yang menjadi ciri khas, iklim, dan suasana diantara mereka.

Dalam penelitian Hakim (2010) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan ditunjukkan

dengan adanya variabel berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, antara lain dimensi inovasi (-0,319), perhatian pada orang (-0,478), dan agresifitas pegawai (-0,163). Sedangkan variabel perhatian ke hal yang rinci, stabilitas, orientasi tim, dan orientasi hasil berpengaruh positif.

Hasil analisis deskriptif dari observasi dan wawancara menunjukkan bahwa SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang merupakan sekolah yang memiliki budaya organisasi cukup baik tetapi masih perlu perbaikan dengan adanya budaya sekolah yang negatif. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil pengolahan data budaya organisasi (-0,245) dengan signifikansi 0,000 .

Adat istiadat kebudayaan suku Jawa dan Madura di sekolah daerah pinggiran pedesaan di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang yang menyongsong sikap gotong- royong sesama guru saling memberi informasi ilmu pengetahuan maupun teknologi, dan para guru termotivasi untuk selalu memberikan kesempatan kepada para siswa dan siswinya di sekolah pinggiran tersebut untuk berprestasi dan maju. Sehingga kinerja guru dalam mendidik para anak didik maupun bekerja di sekolah cukup baik. Tetapi disisi lain budaya organisasi SD Negeri di Kecamatan Randuagung terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan bahwa sekolah tidak memperhatikan pada penilaian individu contohnya di lapangan saat guru mengajar siswa ditinggal di dalam kelas mengerjakan tugas, sedangkan guru meninggalkan kelas dan ngobrol di kantor atau di kantin saat jam kerja. Apabila sekolah tidak memperhatikan kepada penilaian masing- masing individu tersebut maka kinerja guru akan turun.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif 0,117 dan mempunyai nilai signifikansi 0,025 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 seperti yang diharapkan peneliti. Dengan demikian variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.

Menurut Iskandar (2012), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menyamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan sebagainya. Lingkungan kerja yang baik bagi para guru dapat memperoleh sarana dan prasarana yang memadai kenyamanan, pengaturan tempat kerja, dan ketertiban atau kerapihan tempat kerja pada saat guru menjalankan tugasnya sebagai pengajar di sekolah. Selain itu, adanya kebebasan berpendapat, hubungan teman kerja, dan transparansi. Sehingga guru dapat mengembangkan dirinya menjadi lebih baik. Apabila lingkungan kerja dapat mendukung seorang guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik maka guru tersebut akan melakukan kegiatan belajar mengajar (KBM) secara optimal, sehingga kinerja guru akan meningkat karena ditunjang oleh lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

Dari hasil analisis deskriptif dilakukan wawancara dan observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang sangat baik. Dilihat dari letak sekolah yang berada di pinggiran desa, SD Negeri di Kecamatan Randuagung kabupaten lumajang merupakan sekolah- sekolah yang sudah memiliki sarana dan prasarana yang menunjang. Contohnya gedung sekolah yang dibangun sesuai SNI (Standar Nasional Indonesia), sudah ada jaringan internet meskipun di desa pinggiran, fasilitas listrik, air bersih, adanya rumah dinas kepala sekolah, ruang kelas yang nyaman, UKS, perpustakaan, lapangan dan halaman untuk upacara atau olahraga, dan rumah dinas penjaga sekolah. Dengan kondisi tersebut para guru merasa nyaman dan betah sehingga menunjang guru saat bekerja dengan fasilitas kelengkapan peralatan bekerja dan ketelitian dalam bekerja.

4.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah menunjukkan angka negatif (-0,301) dan mempunyai nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 seperti yang diharapkan peneliti. Dengan demikian variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah menunjukkan pengaruh

negatif signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang. Menurut Hasanaryanto (dalam teori online, 2009) mengatakan bahwa, Implementasi kepemimpinan transformasional kepada kepala sekolah yaitu ; (1) dari segi kepemimpinan, seorang kepala sekolah perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional agar semua potensi yang ada di sekolah dapat berfungsi secara optimal, (2) kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, dan mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*value system*) yang luhur. Sehingga semua unsur yang ada di sekolah (guru, siswa, pegawai, orangtua siswa, masyarakat, dan sebagainya) bersedia tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah.

Dalam penelitian Jati (2012) mengatakan bahwa, dampak yang ditimbulkan oleh kepemimpinan transformasional adalah meningkatnya perilaku peran ekstra para guru, karena pemimpin mendorong bawahan atau peran ekstra bagi guru yang diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan khususnya di sekolah.

Dari pemaparan mengenai hasil penelitian sebelumnya bawa hasil penelitian kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara parsial tidak sejalan dengan penelitian yang sebelumnya yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif (-0,301). Menurut Maizzudin (dalam Rukmana, 2010) bahwa ada faktor lain selain kepemimpinan transformasional yaitu *team work*, budaya organisasi, dan jenjang karir. Menurut Soergiovani (dalam Rohman, 2011) megatakan bahwa tidak ada peserta didik yang tidak dapat dididik, yang ada adalah guru yang tidak berhasil mendidik, tidak ada guru yang tidak berhasil mendidik, yang ada adalah kepala sekolah yang tidak mampu membuat guru berhasil mendidik. Hal tersebut memiliki makna cita- cita, fungsi dan tujuan pendidikan di sekolah secara tidak langsung diserahkan kepada kepemimpinan kepala sekolah dan kepala sekolah merupakan konseptor manajerial, artinya kepala sekolah bukan hanya mengkoordinasi keanekaragaman potensi semua warga sekolah, melainkan seorang figur pemimpin yang dapat mendayagunakan

semua potensi yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan sekolah yang unggul dan berprestasi.

Menurut Rohman (2010) kepala sekolah sebagai pemimpin dapat dianalisis dari tipe- tipe kepemimpinan, yaitu demokratis, otoriter, dan bebas. Ketiga tipe kepemimpinan tersebut sering dimiliki secara bersamaan oleh kepala sekolah sehingga dalam melaksanakan kepemimpinannya, kadang- kadang ketiga tipe tersebut muncul secara situasional. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin mungkin bertipe demokratis, otoriter atau mungkin bersifat bebas. Meskipun kepala sekolah ingin selalu bersifat demokratis, namun seringkali situasi dan kondisi menuntut untuk bersikap lain, misalnya harus otoriter. Dalam hal tertentu tipe kepemimpinan yang otoriter lebih cepat dan tepat dalam pengambilan keputusan.

Hasil analisis deskriptif dari observasi dan wawancara menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di lingkungan SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang kurang. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya guru SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang yang memandang bahwa dalam kepemimpinan transformasional kepala sekolah salah satu variabel yang bersifat *idealized Influence* dimana kepala sekolah berusaha sebagai sosok yang ideal yang berusaha sebagai panutan para guru dan meningkatkan rasa kagum guru terhadap kepala sekolah baik yang dilakukan sendiri oleh kepala sekolah maupun perangkat organisasi yang dikuasai oleh kepala sekolah justru akan mengurangi rasa hormat terhadap kepala sekolah dan guru beranggapan kurang suka dengan perilaku kepala sekolah seperti itu sehingga sifat malas dan ketepatan dalam melaksanakan tugas pada kinerja guru akan berkurang, karena guru lebih senang prestasi yang dimiliki oleh kepala sekolah tidak diceritakan- ceritakan atau ditonjol- tonjolkan oleh kepala sekolah. Karena upaya penonjolan prestasi kepala sekolah secara sengaja akan dinilai sebagai upaya pamer (riya'), meminta pamrih, dan tanda ketidak ikhlasan kepala sekolah dan hal ini berujung pada prasangka negatif para guru yang berdampak penurunan kinerja.

Hasanaryanto (dalam teori online, 2009) mengatakan salah satu implementasi kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, dan mendorong semua unsur yang ada dalam sekolah untuk bekerja atas dasar sistem nilai (*value system*) yang luhur. Sehingga semua unsur yang ada di sekolah (guru, siswa, pegawai, orangtua siswa, masyarakat, dan sebagainya) bersedia tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan idealisme sekolah. Hal tersebut baik diterapkan di lingkungan kota sebagian masyarakat mengenal dan pendidikan adalah kebutuhan primer, tetapi melihat lingkungan sekolah yang di pinggir desa seperti di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang harus di motivasi dengan ketegasan dan bukan berarti memaksa karena di pedesaan sering menyepelkan pendidikan seperti sekolah hanya tamat SD sudah cukup, sehingga implementasi tersebut tidak diperlukan dengan tindakan kepemimpinan transformasional. Jadi sependapat dengan pendapat Rohman (2010) bahwa tipe kepemimpinan yang dianut oleh kepala sekolah tidak selalu bertipe transformasional.

Dilihat secara langsung di lapangan dengan prestasi sekolah yang terdapat di pinggir Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang, kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan tidak selalu kepemimpinan transformasional tetapi terdapat kepemimpinan yang otoriter, demokratis dan bebas yang berujung pada kepemimpinan situasional. Hal tersebut ditunjukkan kepala sekolah pada saat memimpin bawahan atau guru dan kepala sekolah tidak selalu bersikap demokratis saat rapat atau musyawarah dan kegiatan di sekolah tetapi jika situasi dan kondisi menuntut untuk bersikap lain, misalnya kepala sekolah harus otoriter. Jadi, dengan sikap kepemimpinan yang otoriter juga bisa meningkatkan kinerja guru dalam penyelesaian pekerjaannya secara keseluruhan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

4.5 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan serta kekurangan. Keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah) dan 1 variabel kinerja guru. Dikarenakan 3 variabel bebas (budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional kepala sekolah) belum bisa sepenuhnya menjadi faktor timbulnya kinerja guru pada lima SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang sehingga perlu informasi atau tambahan dari variabel lain.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada 5 SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang yaitu SDN Buwek, SDN Ledoktempuro, SDN Pejarakan 01, SDN Pejarakan 02, dan SDN Kalidilem 01. Sedangkan SD Negeri di Kabupaten Lumajang yang berprestasi masih cukup banyak jika dilakukan penelitian se-Kabupaten Lumajang.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Guru pada SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang dan analisis data, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.
3. Secara parsial kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.
4. Secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi di SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang cukup baik, namun masih kurang dengan pengaruh adanya pengaruh negatif yaitu penilaian sekolah terhadap individu yaitu masing-masing guru, dan masih ada guru yang meninggalkan kelas saat KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) untuk merubah kebiasaan negatif tersebut ada baiknya KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) sesekali dilaksanakan di luar kelas yaitu *Outdoor Study* dengan tujuan agar tidak merasa jenuh di dalam kelas dan siswa atau siswi merasa senang sehingga memotivasi siswa untuk berprestasi

dan kinerja guru lebih baik dari sebelumnya. Gaya kepemimpinan transformasional kurang cocok diteliti padahal banyak pendapat yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional baik diterapkan untuk kepala sekolah. adanya salah satu indikator kepemimpinan transformasional yaitu *Idealized Influence* perlu diterapkan dengan cara yang lebih baik lagi seperti menunjukkan penghargaan terhadap para guru, dan mampu memahami para guru. *Inspirational motivation* yaitu kepala sekolah diharapkan mampu menumbuhkan rasa karismatik dari para guru. Sehingga dengan diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional yang lebih baik maka kinerja guru akan lebih baik.

2. Kepada para akademisi dan calon peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada area objek penelitian yang lebih luas, misalnya SD Negeri dan SD Swasta atau MI (Madrasah Ibtidaiyah) yang berprestasi di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang. Memasukkan variabel dependen lain misalnya sertifikasi guru, motivasi dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan. Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Ambar Teguh , Sulisiani dan Rosidah, 2003. *Manajaemen Sumber Daya Manusia* . Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Aprisal. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Kerinci. [serial online].
[http://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JPSC2&page=article&op=view&path\[\]=1289](http://ejurnal.bunghatta.ac.id/index.php?journal=JPSC2&page=article&op=view&path[]=1289) [14 November 2014].
- Duwi, Prayitno. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Mediakom. Yogyakarta.
- Gujarat, Damador. 1997. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Gulo, M.2004. *Metode Penelitian cetakan ketiga*. Jakarta: PT Gramedia.
- Hakim, Lukman. 2010. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus PDAM Surakarta). [serial online]
<https://publikasiilmiah.ums.ac.id/handle/123456789/1035> [13 April 2015]
- Hasanaryanto. 2009. Kepemimpinan transformasional
<http://hasanaryantouinjkt.blogspot.com/2009/12/kepemimpinan-kepala-sekolah.html> [2 Januari 2015].
- Hendrayadi, (2014). Indikator Kepemimpinan Tranformasional.
<https://teorionline.wordpress.com/2014/02/24/indikator-kepemimpinan-transformasional/> [7 Januari 2015].
- Hengky, Latan. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.
- Iskandar. 2012. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal. [serial online]
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman/article/view/821> [14 November 2014].
- Jati, Nugroho. 2012. *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku Peran Ekstra Guru di Sekolah*. [serial

online] <http://journal.unwidha.ac.id/index.php/kiatbisnis/.../316> [17 Desember 2014].

Kusuma, Dewi.2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi*. [serial online]
<http://www.scribd.com/doc/194759191/PENGARUH-LINGKUNGAN-KERJA-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN-MELALUI-MOTIVASI#download> [16 November 2014].

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajaemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2006. *Manajaemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT Remaja Rosdakarya Bandung.

Meiliana, Charlia Riska . 2014. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Genteng Banyuwangi”. Skripsi: Universitas Jember.

Mishan. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Sibolga. [serial online]
http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25/index.php?option=com_content&view=article&id=2392:pengaruh-motivasi-kerja-guru-dan-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-guru-sma-negeri-di-kota-sibolga-40900&catid=21&Itemid=412 [14 November 2014].

Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Munawaroh.2011. Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ekonomi bisnis*, 16(2): h: 136 – 144. [15 April 2015]

Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Mulyasa, E. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Nursasongko, S. G. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai* (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang). Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro.

Northouse, Peter G. 2001. *Leadership Theory and Practice*. second edition.Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

- Notoatmojo, 2005. *Metodologi penelitian Kesehatan*. Rineke Cipta: Jakarta.
- Pamuji, Prasojo. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru dan Budaya Sekolah Terhadap Kedisiplinan Siswa di Kabupaten Bantul. [serial online].
<http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/2334> [14 November 2014].
- Putri, Marsalita Anggria. 2014. "Pengaruh budaya organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui *Self Efficacy* sebagai variabel intervening pada PT. PLN (PERSERO) APJ Banyuwangi". Skripsi: Universitas Jember.
- Rohman, Shaiful. 2011. Artikel Online Catatan Harian Guru Membangun Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. [serial online]
<http://edukasi.kompasiana.com/2011/08/08/membangun-kepemimpinan-transformasional-di-sekolah-384840.html> [13 April 2015]
- Rukmana, Asep. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement*. [serial online]
[http://search.tb.ask.com/search/redirect.jhtml?action=pick&ct=GD&q=&searchfor="+Rukmana+2010+kepemimpinan+transformasional&cb="](http://search.tb.ask.com/search/redirect.jhtml?action=pick&ct=GD&q=&searchfor=) [13 April 2015]
- Sadirman ,A, M . 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rajawali Press.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. 2002. *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governence (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Rekstrukturisasi dan Pemberdayaan*. Cetakan kedua. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2001. *Good Governence (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Rekstrukturisasi dan Pemberdayaan*. Cetakan kedua. Bandung : Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit YKPN.

- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2010. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group.
- Titisari, Purnami. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Universitas Jember. 2011. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Edisi Ketiga*. Jember: Jember University Press.
- Winarningsih. 2010. Analisis Hubungan antara Lingkungan Kerja, Keterampilan Mengajar, Sikap Mental dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Akuntansi Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*. ISSN : 1829 – 9857. Vol. 6 (2) : 131 – 158.
- Wikipedia. 2015. *Kinerja Guru*. [Serial Online]. http://id.wikipedia.org/wiki/Uji_kompetensi_guru#Latar_Belakang. Diakses pada 31 Januari 2015 .01:32:40 WIB.
- Yulk, G. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

LAMPIRAN 1. KUISIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i

Guru SD Negeri di Kecamatan Randuagung

Kabupaten Lumajang

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk memberikan informasi dengan mengisi pernyataan- pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang)”.

Informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/i berikan hanya digunakan untuk kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapak/Ibu/Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Isnaini Wulandari
110810201051

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor responden :(diisi oleh peneliti)
Umur :tahun
Jenis kelamin : Perempuan/ Laki- laki (coret yang tidak perlu)
Lama bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pernyataan- pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b. Isilah pernyataan- pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang () pada salah satu jawaban yang anda anggap benar. Sesuai jawaban pada masing- masing pernyataan akan diberikan skor sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) = skor 5
2. Setuju (S) = skor 4
3. Cukup Setuju (CS) = skor 3
4. Tidak Setuju (TS) = skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1

Daftar Kuisisioner

1. Budaya Organisasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Sekolah atau lembaga mendorong para guru untuk mampu secara terus menerus meningkatkan kreatifitas dan inovasi untuk berprestasi					
2.	Sekolah atau lembaga mendorong para guru untuk memberikan arahan menyelesaikan tugas pekerjaan dan mengajar secara cermat dan rinci.					
3.	Sekolah atau lembaga memperhatikan pada hasil pekerjaan atau tugas.					
4.	Sekolah atau lembaga memperhatikan penilaian individu dalam pekerjaaa.					
5.	Sekolah atau lembaga memperhatikan pada penilaian tim atau kelompok dalam pekerjaan					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
	Kesempatan pada siswa yang senantiasa ingin maju dan berprestasi.					

7. Sekolah atau lembaga memberikan motivasi kepada para guru serta mendorong para siswa menjadi lebih baik lagi.

2. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan fasilitas kerja di sekolah, sehingga mendukung pekerjaan saya.					
2.	Saya lebih bersemangat dalam bekerja atau mengajar pada tata ruang guru maupun kelas yang rapi.					
3.	Saya merasa nyaman dengan letak meja, pencahayaan, dan ventilasi di tempat kerja atau mengajar.					
4.	Untuk menjalin hubungan yang baik saya menjalin komunikasi baik dengan teman sejawat para guru- guru di sekolah.					

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
5.	Saya diberi kewenangan dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan.					

3. Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X3)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Kepala sekolah saya sebagai pemimpin berusaha mempengaruhi bawahannya agar bekerja sesuai dengan prinsip kepala sekolah.					
2.	Kepala sekolah saya sebagai pemimpin adalah seorang yang selalu memberikan motivasi dan juga contoh kepada bawahannya.					
3.	Kepala sekolah saya sebagai pemimpin selalu mendorong para bawahan atau guru serta karyawan untuk selalu berpikir sesuatu yang baru dan kreatif dalam menyelesaikan tugas.					
4.	Kepala sekolah saya sebagai pemimpin selalu menghargai dan peduli terhadap saya dalam bekerja atau mengajar.					

4. Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan saya secara keseluruhan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.					
2.	Saya selalu bekerja dengan melakukan kelengkapan peralatan pekerjaan dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan.					
3.	Saya selalu berkomitmen dan bertanggung jawab dalam bekerja.					
4.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki.					
5.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					

LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

No	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7
1.	2	3	3	3	3	3	2
2.	3	3	3	3	3	3	3
3.	2	3	3	2	3	3	4
4.	3	3	3	3	3	3	3
5.	3	3	3	2	3	3	3
6.	3	3	3	3	3	4	3
7.	3	3	2	2	3	3	3
8.	3	2	3	3	2	3	3
9.	3	3	3	3	3	3	3
10.	3	3	2	3	3	3	3
11.	3	2	3	3	3	3	4
12.	3	3	3	3	2	3	3
13.	3	3	3	3	3	3	3
14.	3	3	3	3	3	3	3
15.	3	3	3	3	3	3	3
16.	3	3	3	3	3	3	3
17.	3	3	3	3	3	3	3
18.	3	3	3	3	3	3	3
19.	3	3	3	3	3	3	3
20.	3	3	3	3	3	3	3
21.	3	3	3	3	3	3	3
22.	3	3	3	3	3	3	3
23.	3	3	3	3	3	3	3
24.	3	3	3	3	3	3	3
25.	3	3	3	3	3	3	3
26.	3	3	3	3	3	3	3
27.	3	3	3	3	3	3	3
28.	3	3	3	3	3	3	3
29.	3	3	3	3	3	3	3
30.	3	3	3	3	3	3	3
31.	3	3	3	3	3	3	3
32..	3	3	3	3	3	3	3
33.	3	3	3	3	3	3	3
34.	3	3	3	3	3	3	3
35.	3	3	3	3	3	3	3
36.	3	3	3	3	3	3	3
37.	3	3	3	3	3	3	3
38.	3	3	3	3	3	3	3
39.	3	3	3	3	3	3	3
40.	3	3	3	3	3	3	3
41.	3	3	3	3	3	3	3
42.	3	3	3	3	3	3	3

No.	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7
43	3	3	3	3	3	3	3
44.	3	3	3	3	3	3	3
45..	3	3	3	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	3
47..	3	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	3	3
49.	3	3	3	3	3	3	3
50.	3	3	3	3	3	3	3
51	3	3	3	3	3	3	4
52.	3	3	3	3	3	3	2
53.	3	3	3	3	3	3	3
54.	3	3	3	3	3	3	3
55.	3	3	3	3	3	3	3
56.	3	3	3	3	3	3	3
57.	3	3	3	3	3	3	3
58.	3	3	3	3	3	3	3
59.	3	3	3	3	3	3	3
60.	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3

No.	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4
1.	4	3	3	3	3	4	3	4	4
2.	3	3	3	3	3	4	3	3	4
3.	3	3	3	3	3	3	4	3	4
4.	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5.	2	3	3	3	3	3	4	4	3
6.	3	3	3	3	3	4	4	3	3
7.	3	3	5	3	3	4	3	4	3
8.	3	3	3	3	3	3	3	4	3
9.	3	3	3	3	3	3	4	4	4
10.	3	2	3	3	3	4	4	4	3
11.	3	3	3	3	4	3	4	4	3
12.	4	3	3	4	2	4	3	4	4
13.	3	3	3	3	3	3	4	4	3
14.	3	3	4	3	3	4	3	3	3
15.	3	4	3	3	3	3	4	4	4
16.	3	3	2	3	3	4	3	4	3
17.	3	3	3	2	3	3	3	4	4
18.	3	3	3	3	3	3	4	4	3
19.	3	3	3	3	3	4	3	4	4
20.	3	3	3	3	3	3	4	3	3
21.	3	3	3	3	3	4	4	3	4
22.	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23.	3	3	3	3	3	4	3	4	4
24.	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25.	3	3	3	3	3	4	3	4	3
26.	3	3	3	3	3	4	3	3	4
27.	3	3	3	3	3	4	3	4	3
28.	3	3	3	3	3	4	4	4	4
29.	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30.	3	3	3	3	3	3	4	4	4
31.	3	3	3	3	3	4	3	4	3
32.	3	3	3	3	3	4	3	3	4
33.	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34.	3	3	3	3	3	4	3	3	3
35.	3	3	3	3	3	4	3	4	4
36.	3	3	3	3	3	3	4	4	3
37.	3	3	3	3	3	4	4	4	4

No.	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4
38.	3	3	3	3	3	2	3	4	4
39.	3	3	3	3	3	4	3	3	4
40.	3	3	3	3	3	3	4	4	4
41.	3	3	3	3	3	2	4	3	4
42.	3	3	3	3	3	3	3	4	3
43.	3	3	3	3	3	3	4	4	3
44.	3	3	3	3	3	4	4	3	3
45.	3	3	3	3	3	4	3	4	3
46.	3	3	3	3	3	3	4	3	4
47.	3	3	3	3	3	2	4	4	3
48.	3	3	3	3	3	4	3	4	4
49.	3	3	3	3	3	4	3	4	3
50.	3	3	3	3	3	4	4	3	3
51.	3	3	3	3	3	4	3	4	4
52.	3	3	3	3	3	2	4	3	3
53.	3	3	3	3	3	4	3	4	4
54.	3	3	3	3	5	4	4	3	4
55.	3	3	3	3	3	3	3	4	4
56.	3	3	3	3	2	3	4	3	4
57.	3	3	3	3	3	4	4	4	3
58.	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59.	3	3	3	3	3	4	4	4	4
60.	3	3	3	3	3	2	3	3	3
61.	3	3	3	3	3	4	4	4	4

No.	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
1.	4	3	3	3	3
2.	3	3	3	3	3
3.	3	3	3	3	3
4.	3	3	3	3	3
5.	3	3	3	3	3
6.	3	3	3	3	3
7.	3	3	3	4	3
8.	3	4	3	3	3
9.	3	3	3	3	3
10.	3	3	3	3	3
11.	3	3	3	3	3
12.	3	3	3	3	3
13.	3	3	3	3	3
14.	3	3	4	3	3
15.	3	3	3	3	3
16.	3	3	3	3	3
17.	3	3	3	3	3
18.	3	3	3	3	3
19.	3	3	3	3	3
20.	3	3	3	3	3
21.	3	3	3	3	3
22.	3	3	3	3	3
23.	3	3	3	3	3
24.	3	3	3	3	3
25.	3	3	3	3	3
26.	3	3	3	3	3
27.	3	3	3	3	3
28.	3	3	3	3	3
29.	3	3	3	3	3
30.	3	3	3	3	3
31.	3	3	3	3	3
32.	3	3	3	3	3
33.	3	3	3	3	3
34.	3	3	3	3	3
35.	3	3	3	3	3
36.	3	3	3	3	3

No.	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5
37.	3	3	3	3	3
38.	3	3	3	3	3
39.	3	3	3	3	3
40.	3	3	3	3	3
41.	3	3	3	3	3
42.	3	3	3	3	3
43.	3	3	3	3	3
44.	3	3	3	3	3
45.	3	3	3	3	3
46.	3	3	3	3	3
47.	3	3	3	3	3
48.	3	3	3	3	3
49.	3	3	3	3	4
50.	3	3	3	3	3
51.	3	3	3	3	3
52.	3	3	3	3	3
53.	3	3	3	3	3
54..	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3
56.	3	3	3	3	3
57.	3	3	3	3	3
58.	3	3	3	3	3
59.	3	3	3	3	3
60.	3	3	3	3	3
61.	3	3	3	3	3

LAMPIRAN 3. HASIL UJI VALIDITAS

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	T.X1
X1.1 Pearson Correlation	1	-.034	-.034	.384**	-.034	.024	.011	.463**
X1.1 Sig. (2-tailed)		.795	.795	.002	.795	.856	.936	.000
X1.1 N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.2 Pearson Correlation	-.034	1	-.034	-.042	.483**	.024	-.312*	.292*
X1.2 Sig. (2-tailed)	.795		.795	.749	.000	.856	.015	.023
X1.2 N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.3 Pearson Correlation	-.034	-.034	1	.384**	-.034	.024	.011	.463**
X1.3 Sig. (2-tailed)	.795	.795		.002	.795	.856	.936	.000
X1.3 N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.4 Pearson Correlation	.384**	-.042	.384**	1	-.042	.029	-.252*	.501**
X1.4 Sig. (2-tailed)	.002	.749	.002		.749	.822	.050	.000
X1.4 N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.5 Pearson Correlation	-.034	.483**	-.034	-.042	1	.024	.011	.463**
X1.5 Sig. (2-tailed)	.795	.000	.795	.749		.856	.936	.000
X1.5 N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.6 Pearson Correlation	.024	.024	.024	.029	.024	1	-.007	.275*
X1.6 Sig. (2-tailed)	.856	.856	.856	.822	.856		.955	.032
X1.6 N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.7 Pearson Correlation	.011	-.312*	.011	-.252*	.011	-.007	1	.335**
X1.7 Sig. (2-tailed)	.936	.015	.936	.050	.936	.955		.008
X1.7 N	61	61	61	61	61	61	61	61
T.X1 Pearson Correlation	.463**	.292*	.463**	.501**	.463**	.275*	.335**	1
T.X1 Sig. (2-tailed)	.000	.023	.000	.000	.000	.032	.008	
T.X1 N	61	61	61	61	61	61	61	61

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	T.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.000	-.008	.409**	-.223	.403**
	Sig. (2-tailed)		1.000	.952	.001	.085	.001
	N	61	61	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	.000	1	.000	.000	.000	.336**
	Sig. (2-tailed)	1.000		1.000	1.000	1.000	.008
	N	61	61	61	61	61	61
X2.3	Pearson Correlation	-.008	.000	1	.000	-.005	.572**
	Sig. (2-tailed)	.952	1.000		1.000	.969	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X2.4	Pearson Correlation	.409**	.000	.000	1	-.268*	.336**
	Sig. (2-tailed)	.001	1.000	1.000		.037	.008
	N	61	61	61	61	61	61
X2.5	Pearson Correlation	-.223	.000	-.005	-.268*	1	.443**
	Sig. (2-tailed)	.085	1.000	.969	.037		.000
	N	61	61	61	61	61	61
T.X2	Pearson Correlation	.403**	.336**	.572**	.336**	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.008	.000	
	N	61	61	61	61	61	61

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	T.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	-.017	-.017	-.017	.487**
	Sig. (2-tailed)		.899	.899	.899	.000
	N	61	61	61	61	61
X3.2	Pearson Correlation	-.017	1	-.017	-.017	.487**
	Sig. (2-tailed)			.899	.899	.000
	N	61	61	61	61	61
X3.3	Pearson Correlation	-.017	-.017	1	-.017	.487**
	Sig. (2-tailed)				.899	.000
	N	61	61	61	61	61
X3.4	Pearson Correlation	-.017	-.017	-.017	1	.487**
	Sig. (2-tailed)					.000
	N	61	61	61	61	61
T.X3	Pearson Correlation	.487**	.487**	.487**	.487**	1
	Sig. (2-tailed)					.000
	N	61	61	61	61	61

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	T.Y
Y1	Pearson Correlation	1	-.017	-.017	-.017	-.017	.432**
	Sig. (2-tailed)		.899	.899	.899	.899	.001
	N	61	61	61	61	61	61
Y2	Pearson Correlation	-.017	1	-.017	-.017	-.017	.432**
	Sig. (2-tailed)	.899		.899	.899	.899	.001
	N	61	61	61	61	61	61
Y3	Pearson Correlation	-.017	-.017	1	-.017	-.017	.432**
	Sig. (2-tailed)	.899	.899		.899	.899	.001
	N	61	61	61	61	61	61
Y4	Pearson Correlation	-.017	-.017	-.017	1	-.017	.432**
	Sig. (2-tailed)	.899	.899	.899		.899	.001
	N	61	61	61	61	61	61
Y5	Pearson Correlation	-.017	-.017	-.017	-.017	1	.432**
	Sig. (2-tailed)	.899	.899	.899	.899		.001
	N	61	61	61	61	61	61
T.Y	Pearson Correlation	.432**	.432**	.432**	.432**	.432**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.001	.001	
	N	61	61	61	61	61	61

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

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS**Reliability Variabel X1****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.589	8

Reliability Variabel X2**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.563	6

Reliability Variabel X3**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.609	5

Reliability Variabel Y**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.579	6

LAMPIRAN 5. HASIL REGRESI LINIER BERGANDA

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, XI, X2 ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
- b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.456	.20396

- a. Predictors: (Constant), X3, XI, X2
- b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.219	3	.740	17.782	.000 ^b
	Residual	2.371	57	.042		
	Total	4.590	60			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, XI, X2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	23.218	2.252		10.311	.000		
XI	-.245	.051	-.480	-4.844	.000	.923	1.084
X2	.117	.051	.229	2.297	.025	.908	1.101
X3	-.301	.109	-.271	-2.763	.008	.939	1.065

- a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.998	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.001	55.233	.00	.12	.61	.01
	3	.000	102.928	.03	.79	.14	.23
	4	9.154E-005	208.990	.97	.09	.25	.76

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14.7738	15.9253	15.0820	.19231	61
Residual	-.43604	.98151	.00000	.19879	61
Std. Predicted Value	-1.602	4.385	.000	1.000	61
Std. Residual	-2.138	4.812	.000	.975	61

a. Dependent Variable: Y

UJI MULTIKOLINEARITAS

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(constant)		
X1	.923	1.084
X2	.908	1.101
X3	.939	1.065

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	XT_3, XT_1, XT_2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.505	1.754		1.998	.051
1 XT_1	-.057	.039	-.180	-1.445	.154
1 XT_2	.053	.040	.168	1.343	.185
1 XT_3	-.190	.085	-.275	-2.235	.059

a. Dependent Variable: RES2

NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.77733013
	Absolute	.171
Most Extreme Differences	Positive	.171
	Negative	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		1.338
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 6. TABEL “R” STATISTIKA

TABEL R STATISTIKA

rumushitung.com

<http://rumushitung.com>

DF = n-2	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
	r 0,005	r 0,05	r 0,025	r 0,01	r 0,001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943

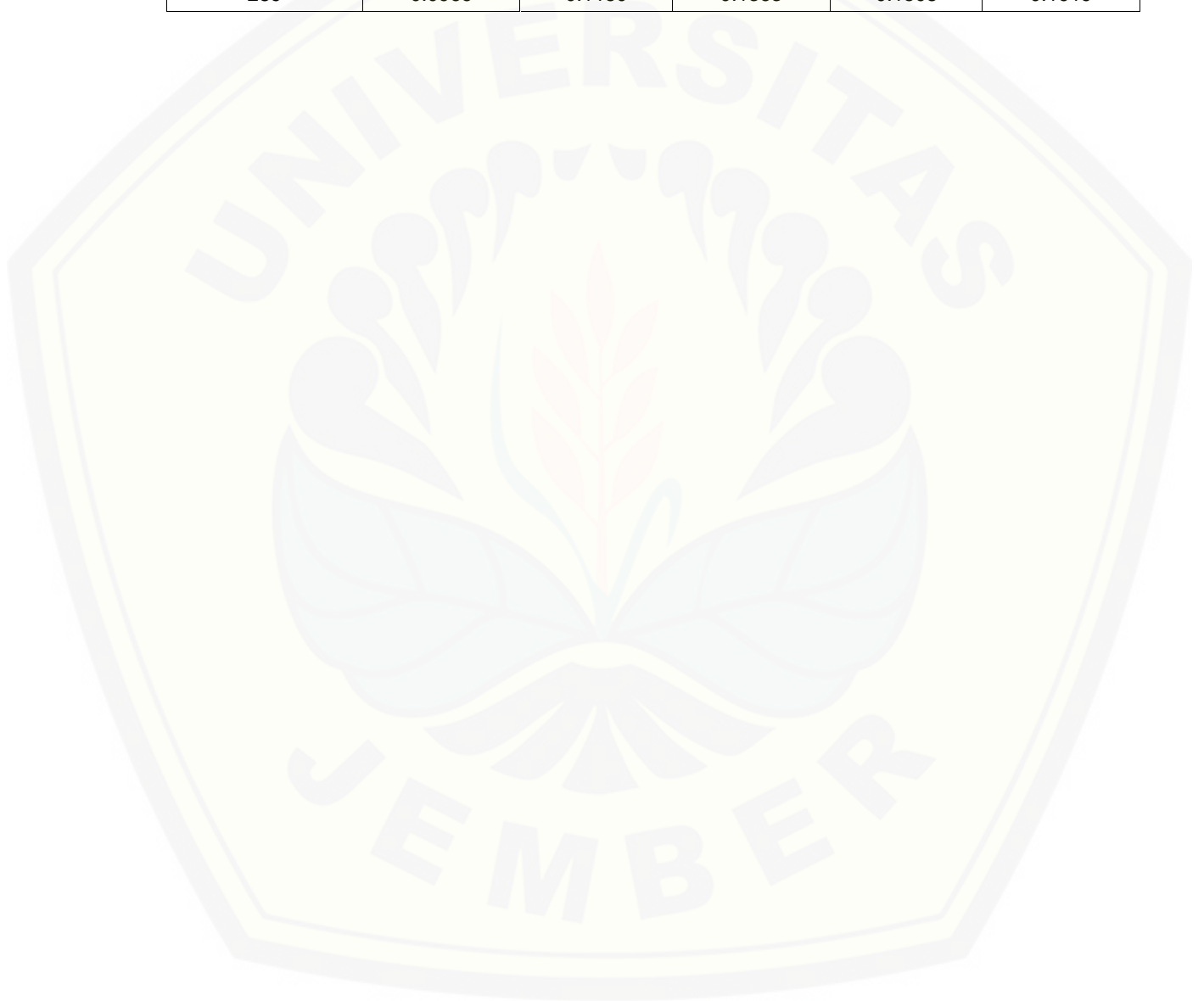
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562

161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

201	0.1158	0.1378	0.1632	0.1804	0.2293
202	0.1155	0.1374	0.1628	0.1800	0.2287
203	0.1152	0.1371	0.1624	0.1795	0.2282
204	0.1149	0.1367	0.1620	0.1791	0.2276
205	0.1146	0.1364	0.1616	0.1787	0.2271
206	0.1144	0.1361	0.1612	0.1782	0.2265
207	0.1141	0.1358	0.1608	0.1778	0.2260
208	0.1138	0.1354	0.1604	0.1774	0.2255
209	0.1135	0.1351	0.1601	0.1770	0.2250
210	0.1133	0.1348	0.1597	0.1766	0.2244
211	0.1130	0.1345	0.1593	0.1761	0.2239
212	0.1127	0.1342	0.1589	0.1757	0.2234
213	0.1125	0.1338	0.1586	0.1753	0.2229
214	0.1122	0.1335	0.1582	0.1749	0.2224
215	0.1120	0.1332	0.1578	0.1745	0.2219
216	0.1117	0.1329	0.1575	0.1741	0.2214
217	0.1114	0.1326	0.1571	0.1737	0.2209
218	0.1112	0.1323	0.1568	0.1733	0.2204
219	0.1109	0.1320	0.1564	0.1729	0.2199
220	0.1107	0.1317	0.1561	0.1726	0.2194
221	0.1104	0.1314	0.1557	0.1722	0.2189
222	0.1102	0.1311	0.1554	0.1718	0.2184
223	0.1099	0.1308	0.1550	0.1714	0.2179
224	0.1097	0.1305	0.1547	0.1710	0.2175
225	0.1094	0.1303	0.1543	0.1707	0.2170
226	0.1092	0.1300	0.1540	0.1703	0.2165
227	0.1090	0.1297	0.1537	0.1699	0.2161
228	0.1087	0.1294	0.1533	0.1695	0.2156
229	0.1085	0.1291	0.1530	0.1692	0.2151
230	0.1083	0.1288	0.1527	0.1688	0.2147
231	0.1080	0.1286	0.1523	0.1684	0.2142
232	0.1078	0.1283	0.1520	0.1681	0.2138
233	0.1076	0.1280	0.1517	0.1677	0.2133
234	0.1073	0.1277	0.1514	0.1674	0.2129
235	0.1071	0.1275	0.1510	0.1670	0.2124
236	0.1069	0.1272	0.1507	0.1667	0.2120
237	0.1067	0.1269	0.1504	0.1663	0.2115
238	0.1064	0.1267	0.1501	0.1660	0.2111
239	0.1062	0.1264	0.1498	0.1656	0.2107
240	0.1060	0.1261	0.1495	0.1653	0.2102

241	0.1058	0.1259	0.1492	0.1650	0.2098
242	0.1055	0.1256	0.1489	0.1646	0.2094
243	0.1053	0.1254	0.1486	0.1643	0.2090
244	0.1051	0.1251	0.1483	0.1640	0.2085
245	0.1049	0.1249	0.1480	0.1636	0.2081
246	0.1047	0.1246	0.1477	0.1633	0.2077
247	0.1045	0.1244	0.1474	0.1630	0.2073
248	0.1043	0.1241	0.1471	0.1626	0.2069
249	0.1041	0.1239	0.1468	0.1623	0.2065
250	0.1039	0.1236	0.1465	0.1620	0.2061
251	0.1036	0.1234	0.1462	0.1617	0.2057
252	0.1034	0.1231	0.1459	0.1614	0.2053
253	0.1032	0.1229	0.1456	0.1610	0.2049
254	0.1030	0.1226	0.1453	0.1607	0.2045
255	0.1028	0.1224	0.1451	0.1604	0.2041
256	0.1026	0.1222	0.1448	0.1601	0.2037
257	0.1024	0.1219	0.1445	0.1598	0.2033
258	0.1022	0.1217	0.1442	0.1595	0.2029
259	0.1020	0.1215	0.1439	0.1592	0.2025
260	0.1018	0.1212	0.1437	0.1589	0.2022
261	0.1016	0.1210	0.1434	0.1586	0.2018
262	0.1015	0.1208	0.1431	0.1583	0.2014
263	0.1013	0.1205	0.1428	0.1580	0.2010
264	0.1011	0.1203	0.1426	0.1577	0.2006
265	0.1009	0.1201	0.1423	0.1574	0.2003
266	0.1007	0.1199	0.1420	0.1571	0.1999
267	0.1005	0.1196	0.1418	0.1568	0.1995
268	0.1003	0.1194	0.1415	0.1565	0.1992
269	0.1001	0.1192	0.1413	0.1562	0.1988
270	0.0999	0.1190	0.1410	0.1559	0.1984
271	0.0998	0.1187	0.1407	0.1557	0.1981
272	0.0996	0.1185	0.1405	0.1554	0.1977
273	0.0994	0.1183	0.1402	0.1551	0.1974
274	0.0992	0.1181	0.1400	0.1548	0.1970
275	0.0990	0.1179	0.1397	0.1545	0.1967
276	0.0989	0.1177	0.1395	0.1543	0.1963
277	0.0987	0.1175	0.1392	0.1540	0.1960
278	0.0985	0.1173	0.1390	0.1537	0.1956
279	0.0983	0.1170	0.1387	0.1534	0.1953
280	0.0981	0.1168	0.1385	0.1532	0.1949

281	0.0980	0.1166	0.1382	0.1529	0.1946
282	0.0978	0.1164	0.1380	0.1526	0.1943
283	0.0976	0.1162	0.1377	0.1524	0.1939
284	0.0975	0.1160	0.1375	0.1521	0.1936
285	0.0973	0.1158	0.1373	0.1518	0.1932
286	0.0971	0.1156	0.1370	0.1516	0.1929
287	0.0969	0.1154	0.1368	0.1513	0.1926
288	0.0968	0.1152	0.1366	0.1510	0.1923
289	0.0966	0.1150	0.1363	0.1508	0.1919



LAMPIRAN 7. FOTO KEGIATAN PENELITIAN

Gambar 1. Kegiatan Guru SD Negeri di Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang dalam mengerjakan tugas sekolah dengan sistem media internet (Tempat : SDN Ledoktempuro; Hari/tanggal: Jum'at/ 13 Maret 2015 ; Pukul :11:00 setelah rapat kegiatan lomba sekolah sehat).



Gambar 2. Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di dalam kelas yang bersih dan rapi di SD Negeri Buwek .(Buwek, 14 Maret 2015; Pukul 08.00 WIB)



Pramuka tingkat SD di Kecamatan (Randuagung, 14 Maret 2015).

Gambar 3. Salah Satu Kepala Sekolah di SD Negeri Kecamatan Randuagung yaitu Bpk Agus Hartono S.Pd Kepala Sekolah SD Negeri Pejarakan 01. Memberikan pengarahan terhadap siswa dalam rangka kegiatan Lomba



Gambar 4. Akreditasi Sekolah di SDN Pejarakan 02 memperoleh akreditasi A di lingkungan Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang. (Pejarakan, 15 Maret 2015; Pukul: 09.00 WIB).



Gambar 5. Gedung Sekolah SD Negeri Kalidilem 01. Sekolah di desa Pinggiran Kecamatan Randuagung Kabupaten Lumajang. Tata bangunan gedung sekolah ber-SNI (Standar Nasional Indonesia), memiliki fasilitas lapangan dan halaman sekolah cukup luas dan kantor ruang kerja guru serta rumah dinas.