

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DAN KOMPETENSI GURU TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada Guru SMK Teuku Umar Semarang)

Taufiq Ridho K.A¹, Heru Sri Wulan, SE, MM², Eko Hadi Wahyono, S. Kom, MM³

¹Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

^{2,3}Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu guru di SMK Teuku Umar Semarang populasi ini totalnya sebanyak 63 guru. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel/responden. Variabel penelitian ini terdiri dari budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kompetensi guru sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data menggunakan angket, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi 0,316 dan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja dengan t hitung 2,004 > t tabel 1.669. Ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi 0,336 dan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kepuasan kerja dengan t hitung 2.272 > t tabel 1.669. Ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi 0,309 dan antara kompetensi guru dengan kepuasan kerja dengan t hitung 1.689 > t tabel 1.669. Adanya pengaruh secara bersama-sama antara budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kompetensi guru terhadap kepuasan kerja dengan nilai F hitung 4,429 > F tabel 2,75 dengan nilai signifikansi 0,007. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru dengan nilai koefisien regresi 0,235 dengan t hitung 1,703 > t tabel 1.669 dengan nilai signifikansi 0,094.

Dari uji *analisis pathada* pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru sebesar 0,323, sedangkan total pengaruh tidak langsungnya 0,394. ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru sebesar 0,324, sedangkan total pengaruh tidak langsungnya 0,402, ada pengaruh mediasi kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur pengaruh langsung Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 0,373, sedangkan total pengaruh tidak langsungnya 0,445.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

The population used in this study is the teacher in the Teuku Umar Vocational School in Semarang, the total population is 63 teachers. The technique used in this study is census technique, which is the entire population used as a sample / respondent. The variables of this study consisted of organizational culture, principal leadership, and teacher competence as independent variables, job satisfaction as an intervening variable, and teacher performance as dependent variables. Data collection methods use questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis using multiple regression analysis.

The results of this study indicate that there is a positive and significant influence with regression coefficient of 0.316 and between organizational culture with job satisfaction with t count 2.004 > t table 1.669. There is a positive and significant influence with regression coefficient 0.336 and between the principal's leadership and job satisfaction with 2,272 t count > t table 1,669. There is a positive and significant influence with a regression coefficient of 0.309 and between teacher competency and job satisfaction with t count 1.689 > t table 1.669. There is a joint influence between organizational culture, principals' leadership, and teacher competency on job satisfaction with an F count of 4.429 > F table 2.75 with a significance value of 0.007. The existence of a positive and significant influence between job satisfaction and teacher performance with a regression coefficient of 0.235 with t count 1.703 > t table 1.669 with a significance value of 0.094.

From the path analysis test there is a mediating effect of job satisfaction in mediating the relationship between organizational culture on teacher performance, this is evidenced by the path coefficient value of the direct influence of Organizational Culture on Teacher Performance of 0.323, while the total indirect effect is 0.394. there is a mediating effect of job satisfaction in mediating the relationship between the principal's leadership on teacher performance, this is evidenced by the path coefficient of direct influence Principal Leadership on Teacher Performance is 0.324, while the total indirect effect is 0.402, there is a mediating effect of job satisfaction in mediating the relationship between teacher competency on teacher performance, this is evidenced by the path coefficient value of the direct influence of Teacher Competence on Teacher Performance is 0.373, while the total indirect influence is 0.445.

Keywords: Organizational Culture, Principal Leadership, Teacher Competence, Job Satisfaction, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun kualitasnya. Aprisal, dkk (2013) mengemukakan bahwa guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik tersebut. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Permasalahan yang sering kita dengar rendahnya mutu hasil pendidikan yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan merupakan cermin rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh guru dalam proses pelaksanaan pendidikan anak didik, baik secara kualitas maupun secara kuantitas. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik.

Guru memegang peran penting dan strategis dalam pendidikan. Sebagai pengajar, pendidik, dan pelatih para siswa, guru merupakan agen perubahan sosial yang mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku umat manusia menuju kehidupan yang lebih baik, lebih bermartabat, dan lebih mandiri. Selain itu, guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas

pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru pula.

Untuk menjalankan tugas dan fungsinya yang berat itu, guru dituntut memiliki segenap kompetensi antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, yang satu sama lain terintegrasi dalam kepribadiannya secara utuh. Namun kenyataannya di lapangan, sering kali pendidik tidak mempunyai kompetensi penuh dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kinerja guru yang maksimal juga diharapkan oleh semua pihak sekolah agar mampu memberikan kontribusi yang maksimal, sehingga hasil yang akan dicapai dapat memuaskan. Ketika guru mampu melaksanakan tugas dengan baik dan dilaksanakan secara tepat waktu dapat berpengaruh pada keberlangsungan proses belajar mengajar. Dalam proses pembelajaran sebaiknya guru tidak monoton dalam memberikan materi, karena hal tersebut dapat mempengaruhi pola pikir siswa yang mengikuti pembelajaran. Saat pembelajaran dilaksanakan secara monoton atau tidak bervariasi siswa akan merasa bosan kemudian malas untuk menerima materi yang disampaikan.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik intern maupun ekstern. Pengaruh intern tersebut dapat berupa kemungkinan guru memiliki masalah dengan keluarga atau memang sedang tidak dalam kondisi yang baik. Pengaruh ekstern dapat berupa bagaimana kondisi lingkungan sekolah, pelaksanaan organisasi sekolah, budaya sekolah, peran kepala sekolah, budaya kerja dan hubungan dengan warga sekolah lainnya.

Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor di atas kinerja guru juga dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah. Budaya atau kultur organisasi

merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua organisasi yang bersangkutan. Budaya inilah yang nantinya akan berperan dalam menentukan struktur dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan norma-norma, peraturan-peraturan, dan bagaimana interaksi didalam sebuah organisasi. Menurut Susi Suryani (2013), budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya.

Hasil observasi awal di SMK Teuku Umar Semarang terdapat permasalahan bahwa masih terdapat guru yang memiliki sikap kaku dan tidak suka humor pada saat jam mengajar. Apabila pada saat proses pembelajaran guru tidak dapat menciptakan interaksi yang menyenangkan dengan siswa di kelas, siswa akan merasa bosan dan jenuh yang berakibat pada turunnya semangat siswa untuk belajar. Semangat untuk belajar siswa yang menurun dapat berakibat mengalami penurunan dalam pemahaman materi dapat berimbas pada prestasi yang akan dicapai oleh siswa.

Dalam proses belajar mengajar masih terdapat guru yang sebatas memberikan materi tanpa menjelaskan lebih lanjut materi yang disampaikan. Misalkan guru hanya menuliskan materi di papan tulis kemudian menyuruh siswa untuk mencatat. Tidak hanya permasalahan tersebut, masih terdapat pula guru yang meninggalkan jam pelajaran. Guru yang sering meninggalkan kelas akan berakibat pada berkurangnya jam mengajar yang seharusnya dapat digunakan untuk menambah penjelasan materi yang diberikan. Kekurangan jam mengajar dapat

berdampak pada ketercapaian pokok bahasan yang seharusnya disampaikan kepada siswa.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak semata-mata hanya ditentukan dengan adanya perubahan organisasi saja, namun faktor lain yang dominan di tentukan oleh bagaimana kemampuannya mentransformasi budaya organisasi yang dapat mendukung tujuan organisasi. Aprisal, dkk (2013) definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumberdaya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Selain faktor kepemimpinan sekolah, budaya organisasi, serta kompetensi guru yang mampu menentukan dan mendukung tercapainya kinerja guru secara optimal adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja guru berkenaan dengan kesesuaian antara harapan guru dengan kenyataan yang merkeka dapatkan dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Artinya jika guru puas terhadap pelayanan organisasi sekolah maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab . Sebaliknya guru yang memiliki kepuasan kerja yang rendah , akan melahirkan perilaku kerja dan budaya kerja yang rendah dalam mendukung pelaksanaan pekerjaannya, seperti timbul gejala seperti sering tidak hadir, malas mengajar, banyaknya keluhan, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas mengajar, yang semuanya itu akan bermuara pada rendahnya prestasi belajar siswa.

Tabel 1.1

Data Guru dan Jumlah Guru SMK Teuku Umar Semarang

No	Jenis Kelamin	Jumlah Guru	Mengajar Dikelas	Wali Kelas	Bagian TU	Pendidikan Terakhir		
						S1	S2	Masih Studi
1	Laki-Laki	27	22	8	7	21	8	-
2	Perempuan	36	25	18	9	25	4	5
	Jumlah	63	47	26	16	46	12	5

Sumber Data SMK Teuku Umar Semarang 2018

Tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa jumlah guru SMK Teuku Umar Semarang baik laki-laki maupun perempuan berjumlah 63 guru, Guru yang mengajar mata pelajaran dikelas berjumlah 47 guru, Guru yang menjadi wali kelas murid berjumlah 26 guru, di bagian TU dan lain-lain berjumlah 16 guru, Guru dengan Pendidikan S1 berjumlah 46 guru, Guru dengan pendidikan S2 berjumlah 12, dan guru yang sedang menempuh S1 berjumlah 5 orang.

Berdasarkan penjabaran yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk membahas dan menuangkan masalah ini dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Guru SMK Teukumar Semarang)”**.

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Teuku Umar Semarang?
- Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMK Teuku Umar Semarang?
- Bagaimanakah pengaruh kompetensi guru terhadap kepuasan kerja gurudi SMK Teuku Umar Semarang?
- Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Teuku Umar Semarang?

- Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Teuku Umar Semarang?
- Bagaimanakah pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK Teuku Umar Semarang?
- Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Teuku Umar Semarang?

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan dan kegunaan penelitian yang ingin dicapai adalah:

a. Tujuan Penelitian

- Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Teuku Umar Semarang.
- Untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMK Teuku Umar Semarang.
- Untuk menganalisa pengaruh kompetensi guru terhadap kepuasan guru di SMK Teuku Umar Semarang.
- Untuk menganalisa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Teuku Umar Semarang.
- Untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Teuku Umar Semarang.
- Untuk menganalisa pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK Teuku Umar Semarang.
- Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru di SMK Teuku Umar Semarang.

b. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Menambah wawasan penulis tentang ruang lingkup pendidikan, khususnya yang berhubungan dengan pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru dalam proses pembelajaran.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Guru

Dapat dijadikan bahan referensi bagi guru atau calon guru untuk lebih termotivasi dalam meningkatkan kompetensinya serta melaksanakan tugas-tugasnya agar menjadi guru yang profesional.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan masukan dan mampu memberikan sumbangan pemikiran pada pihak yang terkait dalam dunia pendidikan bahwa mengembangkan kompetensi guru merupakan salah satu kebutuhan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik itu sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Febry Zakharia (2014) mendefinisikan budaya organisasi merupakan pola dasar dari nilai dan asumsi organisasi yang mengarahkan pegawai dalam organisasi untuk berpikir dan bertindak terhadap masalah dan kesempatan. Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Sunarno dan Lie (2014) budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi. Pertama, budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas; artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya

budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mengandung unsur mempengaruhi, adanya kerjasama dalam sebuah organisasi. Karena kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam dinamika kehidupan organisasi. Dalam hal ini, Kepala Sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang sangat tergantung pada bagaimana kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah atau lembaga yang dinaungi. Menurut (Wahjosumidjo, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yaitu perilaku kepala sekolah yang mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi di lingkungan sekolah dengan melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur, input, proses atau output dari suatu sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan.

Kepemimpinan adalah proses pemimpin dalam mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan dengan cara memotivasi, mengambil keputusan, mengawasi, mengarahkan, mempengaruhi, dan cara lain yang dapat dilakukan agar bawahan tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kepala sekolah adalah guru yang diberikan tanggung jawab yang lebih tinggi untuk memimpin sekolah karena memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan sumber daya yang ada disekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ada.

Menurut Suhaemi dan Ruliaty (2016) Fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan siswa dapat belajar dengan baik. Kemampuan seorang Kepala Sekolah dalam memimpin sangat berpengaruh

dalam meningkatkan kerja guru maupun meningkatkan dan menciptakan proses penciptaan kenyamanan, ketertiban proses pembelajaran, terutama pada kinerja guru.

Kompetensi Guru

Kompetensi adalah istilah umum untuk pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan untuk fungsi yang memadai dalam profesi tertentu. Terdapat dua jenis kompetensi guru, yakni kompetensi umum dan kompetensi khusus yang harus dikuasai. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan ambang kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi proses seleksi, suksesi perencanaan, evaluasi kinerja dan pengembangan SDM.

Pratiwi, dkk (2013), mengemukakan bahwa kompetensi guru, yaitu kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Dengan demikian, seorang guru yang dapat dikatakan sebagai seseorang yang berkompotensi adalah seorang guru yang mampu untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil pembelajaran sesuai dengan bidang kajian masing-masing.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Anas (2015) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang individu dan banyaknya yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah perasaan guru tentang menyenangkan atau tidak, mengenai pekerjaan berdasarkan atas

harapan guru dengan imbalan yang diberikan oleh sekolah. Jumari, dkk (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pernyataan sikap yang menunjukkan ukuran atau tingkat pemikiran setuju-tidak setuju, perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka maupun perasaan positif-negatif dari pekerja terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari evaluasi terhadap pengalaman kerja berdasarkan berbagai aspek pekerjaan.

Anas (2015) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Lebih jauh dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi pada lingkungan kerja.

Kinerja Guru

Jika mendengar kata kinerja, yang ada di bayangan pasti adalah cara kerja seseorang. Menurut Mulyasa (2013: 88) “Kinerja adalah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari Kinerja dari pandangan Mulyasa (2013: 88) ini adalah sesuatu yang bisa dilihat mulai dari bentuk fisik, tingkah laku hingga hasil kerjanya.

Ayny Maharani (2015) mengatakan bahwa “kinerja adalah jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”. Dapat diartikan bahwa kinerja menurut Ayny Maharani adalah hasil yang dicapai dari kerja seorang pegawai. Kinerja ini tidak dilihat dari proses kerja yang dilakukan. Tidak dilihat pula melalui etika kerja, serta penampilan fisik tenaga kerja, pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya”.

Guru merupakan salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar dan memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran,

karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Sebagaimana di kemukakan oleh As-Syifa (2013), guru yang baik adalah guru yang mampu memilih bahan, menyajikan dan mengevaluasi yang berkemampuan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun 2010 kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran meliputi kegiatan merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai, menganalisis hasil penilaian, dan melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian. Kinerja guru yang terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran meliputi kegiatan pembimbingan, mengevaluasi, dan menilai hasil bimbingan, menganalisis hasil evaluasi bimbingan, dan melaksanakan tindak lanjut hasil bimbingan.

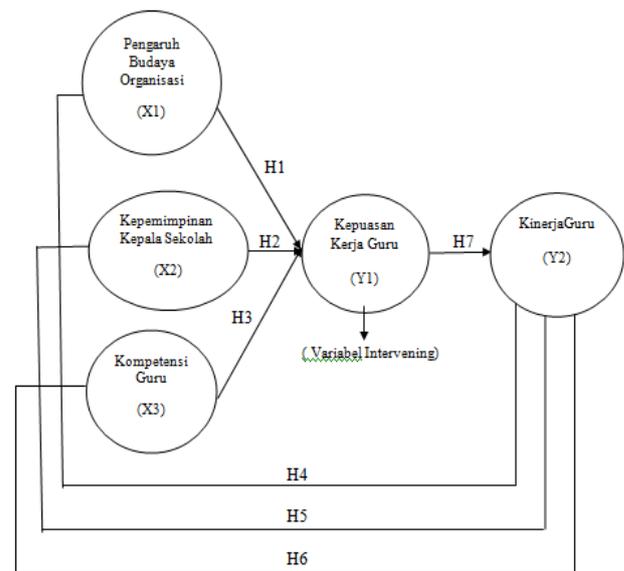
Reza (2016) memberikan pengertian kinerja guru sebagai hasil kerja dari seorang guru dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai pendidik meliputi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Sedangkan Pujiyanti dkk (2013) memberikan pengertian kinerja guru sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan, yaitu menyelenggarakan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas serta mencapai tujuan pendidikan nasional.

Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan

meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan suatu kemamuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2016:54).

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teori penelitian sebelumnya dan kerangka pikir yang diuraikan di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMK Teuku Umar Semarang.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK Teuku Umar Semarang.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kepuasan kerja guru SMK Teuku Umar Semarang.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK Teuku Umar Semarang.

H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Teuku Umar Semarang.

H6: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kepuasan kerja guru SMK Teuku Umar Semarang.

H7: Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru SMK Teuku Umar Semarang.

VARIABEL PENELITIAN

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2013:38). Pada penelitian ini variabel penelitiannya adalah:

Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel lain. Variabel independen pada penelitian ini adalah Kinerja Guru (Y2)

Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat berdiri sendiri tanpa tergantung oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2), Kompetensi Guru (X3)

Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur, yaitu Kepuasan Kerja (Y1).

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu guru di SMK Teuku Umar Semarang populasi ini totalnya sebanyak 63 guru. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel/responden.

HASIL PENELITIAN

Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat Yuli Suwati (2013). Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar, dimana nilai ini berkisar antara $0 \leq R^2 \leq 1$.

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti mempunyai kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Koefisien ini dinyatakan dalam prosentase. Nilai R^2 ini berada dalam kisaran $0 < R^2 < 100\%$.

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefisien Determinasi Data I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,429 ^a	,184	,142	,334

Nilai *adjusted R square* (R^2) yaitu sebesar 0,142 artinya variabel budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 14,2%,

sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Data II
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,493 ^a	,243	,204	,360

Nilai *adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,204 artinya setelah memasukkan variabel kepuasan kerja ke dalam regresi I mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 20,4%, sedangkan sisanya dijelaskan pada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikan Simultan (F)

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Berikut adalah hasil uji anova atau uji F:

Tabel 4.12
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1,483	3	,494	4,429	,007 ^b
1 Residual	6,583	59	,112		
Total	8,066	62			

Dari hasil uji F diatas dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung $4,429 >$ dari 2.75 dengan signifikasi 0.007 maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2), dan kompetensi guru (X3) berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y1) diterima.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas dilakukan dengan cara melihat nilai (VIF) *Varians Inflation Factor*. Pada perhitungan ini tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,1, maka data ini bebas multikolinearitas.

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas Data I

Model		Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	,031	1,137		,027	,979		
	Budaya Organisasi	,316	,155	,241	2,044	,045	,997	1,003
	Kepemimpinan KepSek	,336	,148	,272	2,272	,027	,967	1,034
	Kompetensi Guru	,309	,183	,202	1,689	,097	,970	1,031

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Tabel 4.14
Uji Multikolinearitas Data II

Model		Coefficients ^a			T	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	-1,097	1,206		-,909	,367		
	Budaya Organisasi	,323	,170	,220	1,906	,062	,931	1,074
	Kepemimpinan KepSek	,324	,163	,235	1,984	,052	,890	1,124
	Kompetensi Guru	,373	,199	,217	1,875	,066	,925	1,081
	Kepuasan Kerja	,235	,138	,210	1,703	,094	,816	1,225

b. Dependent Variabel: Kinerja Guru

Sumber: Output SPSS 20.00, 2018

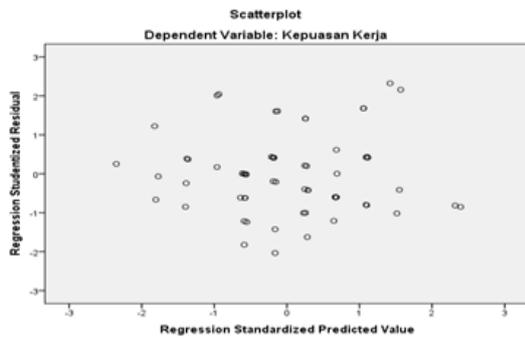
Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah kesalahan pengganggu dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heterokedastisitas untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplot terlihat titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berikut

adalah hasil uji heterokedastisitas menggunakan SPSS 20.00:

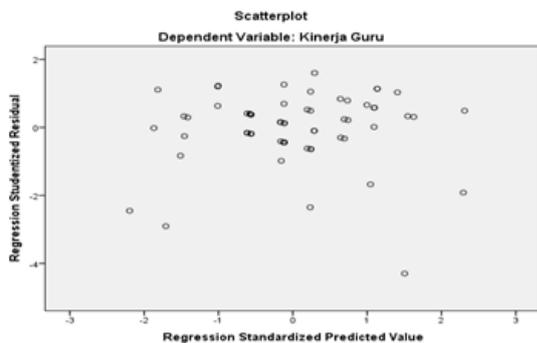
Gambar 4.1

Uji Heterokedastisitas Data I



Gambar 4.2

Uji Heterokedastisitas Data II



Sumber: Output SPSS 20.00, 2018

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model yang diajukan layak digunakan untuk memprediksi variabel.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data sampel dalam penelitian ini telah terdistribusi secara normal. Model yang baik adalah yang memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Hasil uji normalitas data dengan menggunakan analisis grafik yaitu grafik normal plot menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan data

berdistribusi normal. Uji Normalitas dapat menggunakan uji Kolmogrof Smirnov test, dengan kriteria bahwa nilai signifikan lebih besar 0,05 berarti dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Analisis grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Tabel 4.15

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,32585812
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,142
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		1,129
Asymp. Sig. (2-tailed)		,156

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Berdasarkan hasil uji kolmogrov-smirnov pada tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal karena nilai signifikan diatas 0,05 sehingga data dinyatakan normal.

Uji Regresi linier Berganda Model I

Analisis regresi linier berganda adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar hubungan variabel yang telah ditetapkan berdasarkan teori. Adapun jalur menggunakan SPSS versi 16.00 antara lain sebagai berikut:

Tabel 4.16
Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,031	1,137		,027	,979
Budaya Organisasi	,316	,155	,241	2,044	,045
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,336	,148	,272	2,272	,027
Kompetensi Guru	,309	,183	,202	1,689	,097

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil output data, 2016

Berdasarkan persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,031 + 0,316 X_1 + 0,336 X_2 + 0,309 X_3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi diatas memberikan pengertian bahwa:

- Nilai konstanta 0,031 mempunyai arti bahwa apabila nilai variabel budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, dan kompetensi guru adalah nol, maka variabel kepuasan kerja sebesar 0,031.
- b1 (Nilai koefisien regresi X1) 0,316 mempunyai arti bahwa apabila kepemimpinan kepala sekolah meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,316, dimana variabel lain adalah tetap (konstan).
- b2 (Nilai koefisien regresi X2) 0,336 mempunyai arti bahwa apabila budaya organisasi meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,336, dimana variabel lain adalah tetap (konstan).
- b3 (Nilai koefisien regresi X3) 0,309 mempunyai arti bahwa apabila kompetensi guru meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,309, dimana variabel lain adalah tetap (konstan).

Uji Regresi linier Berganda Model II

Dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung antara budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Adapun hasil output adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,097	1,206		-,909	,367
Budaya Organisasi	,323	,170	,220	1,906	,062
Kepemimpinan Kepala Sekolah	,324	,163	,235	1,984	,052
Kompetensi Guru	,373	,199	,217	1,875	,066
Kepuasan Kerja	,235	,138	,210	1,703	,094

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Sumber: Hasil output data SPSS, 2018

Dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y_2 = -1,097 + 0,323 (X_1) - 0,324 (X_2) - 0,373 (X_3) + 0,235 (Y_1) + e$$

Hasil dari persamaan regresi diatas memberikan pengertian bahwa:

- Nilai konstanta -1,097 mempunyai arti bahwa apabila nilai variabel budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan kepuasan kerja adalah nol, maka variabel kinerja guru sebesar -1,097.
- Nilai koefisien regresi beta pengaruh langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja guru adalah 0,323
- Nilai koefisien regresi beta pengaruh langsung antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah - 0,324.

- d. Nilai koefisien regresi beta pengaruh langsung antara kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah 0,373.
- e. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja 0.235 mempunyai arti bahwa apabila kepuasan kerja guru meningkat maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.235 dimana variabel lain adalah tetap (konstan).

Uji t-Model I

Pengujian Hipotesis Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Kompetensi Guru Terhadap Kepuasan Kerja

- a. Nilai t pada variabel budaya organisasi adalah 2.044 dengan tingkat signifikan 0.045. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung $2,004 > t$ tabel 1.669 dengan signifikansi 0.045 lebih kecil dari pada 0.05 dan berada positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) diterima.
- b. Nilai t pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 2.272 dengan tingkat signifikan 0.027. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung $2.272 > t$ tabel 1.669 dengan signifikansi 0.027 lebih kecil dari pada 0.05 dan bertanda positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) diterima.
- c. Nilai t pada variabel kompetensi guru adalah 1.689 dengan tingkat signifikan 0.097. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung $1.689 > t$ tabel 1.669 dengan signifikansi 0.097 lebih besar dari pada 0.05 dan bertanda positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan kompetensi guru (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) diterima.

Uji t-Model II

Pengujian Hipotesis Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah,

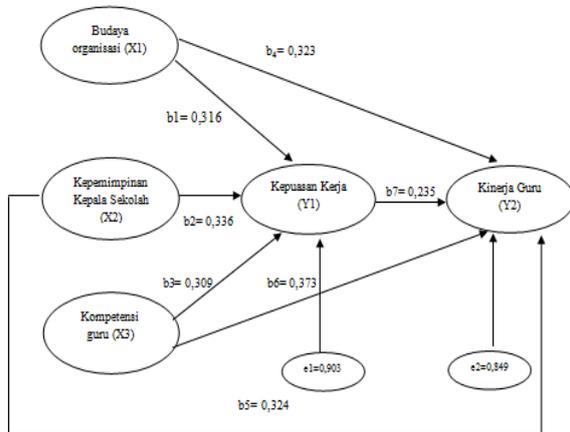
Kompetensi Guru, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

- a. Nilai t pada variabel budaya organisasi adalah 1.906 dengan tingkat signifikan 0.062. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung $1.906 > t$ tabel 1.669 dengan signifikansi 0.062 lebih besar dari pada 0.05 dan bertanda positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2) diterima.
- b. Nilai t pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 1,984 dengan tingkat signifikan 0.052. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung $1,984 > t$ tabel 1.669 dengan signifikansi 0.052 lebih besar dari pada 0.05 dan bertanda positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2) diterima.
- c. Nilai t pada variabel kompetensi guru adalah 1,875 dengan tingkat signifikan 0.066. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung $1.875 > t$ tabel 1.669 dengan signifikansi 0.066 lebih besar dari pada 0.05 dan bertanda positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan kompetensi guru (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2) diterima.
- d. Nilai t pada variabel kepuasan kerja adalah 1.703 dengan tingkat signifikan 0.094. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $1,703 > t$ tabel 1.669 dengan signifikansi 0.094 lebih besar dari pada 0.05 dan bertanda positif. Sehingga kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2) diterima.

ANALISIS PATH

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang diterapkan berdasarkan teori sebelumnya (soni, 2016). Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel dependen tanpa ada variabel intervening dan hubungan

tidak langsung terjadi jika ada variabel intervening yang memediasi.



Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil uji T yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai sig sebesar 0.062, oleh karena itu Hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dapat diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil uji T yang menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru yaitu 0.890, oleh karena itu Hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dapat diterima.

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, ditemukan hasil uji T yang menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru yaitu 0,925, oleh karena itu Hipotesis kedua (H_3) yang menyatakan bahwa Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dapat diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru sebesar 0,323, sedangkan total pengaruh tidak langsungnya 0,394. Hal ini berarti total koefisien jalur tidak langsung $>$ koefisien jalur langsung.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur pengaruh langsung Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru sebesar 0,324, sedangkan total pengaruh tidak langsungnya 0,402. Hal ini berarti total koefisien jalur tidak langsung $>$ koefisien jalur langsung.

Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur pengaruh langsung Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru sebesar 0,373, sedangkan total pengaruh tidak langsungnya 0,445. Hal ini berarti total

koefisien jalur tidak langsung $>$ koefisien jalur langsung.

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan terhadap pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja pada guru SMK Teuku Umar Semarang sebagai variabel intervening, maka dapat diambil kesimpulan.

1. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka di dapatkan hasil antara lain:

- a. Nilai t pada variabel budaya organisasi adalah 2.044 dengan tingkat signifikan 0.045. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung $2,004 > t$ tabel 1.669 dengan signifikansi 0.045 lebih kecil dari pada 0.05 dan berada positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) diterima.
- b. Nilai t pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 2.272 dengan tingkat signifikan 0.027. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung $2.272 > t$ tabel 1.669 dengan signifikansi 0.027 lebih kecil dari pada 0.05 dan bertanda positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) diterima.
- c. Nilai t pada variabel kompetensi guru adalah 1.689 dengan tingkat signifikan 0.097. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung $1.689 > t$ tabel 1.669 dengan signifikansi 0.097 lebih besar dari pada 0.05 dan bertanda positif. Sehingga hipotesis yang

menyatakan kompetensi guru (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) diterima.

- d. Nilai t pada variabel budaya organisasi adalah 1.906 dengan tingkat signifikan 0.062. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung $1.906 > t$ tabel 1.669 dengan signifikansi 0.062 lebih besar dari pada 0.05 dan bertanda positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2) diterima.
 - e. Nilai t pada variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 1,984 dengan tingkat signifikan 0.052. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung $1,984 > t$ tabel 1.669 dengan signifikansi 0.052 lebih besar dari pada 0.05 dan bertanda positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan kepemimpinan kepala sekolah (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2) diterima.
 - f. Nilai t pada variabel kompetensi guru adalah 1,875 dengan tingkat signifikan 0.066. Hal ini berarti bahwa nilai t hitung $1.875 > t$ tabel 1.669 dengan signifikansi 0.066 lebih besar dari pada 0.05 dan bertanda positif. Sehingga hipotesis yang menyatakan kompetensi guru (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2) diterima.
 - g. Nilai t pada variabel kepuasan kerja adalah 1.703 dengan tingkat signifikan 0.094. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $1,703 > t$ tabel 1.669 dengan signifikansi 0.094 lebih besar dari pada 0.05 dan bertanda positif. Sehingga kepuasan kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y2)
2. Uji F (Anova)
- Dari hasil uji F diatas dapat disimpulkan bahwa nilai f hitung $4,429 >$ dari 2.75 dengan signifikansi 0.007 maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi,

- kepemimpinan kepala sekolah, dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh budaya organisasi (X1), kepemimpinan kepala sekolah (X2), dan kompetensi guru (X3) berpengaruh bersama-sama terhadap kepuasan kerja (Y1) diterima.
3. Nilai *adjusted R square* (R^2) yaitu sebesar 0,142 artinya variabel budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 14,2%, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R Square* (R^2) yaitu sebesar 0,204 artinya setelah memasukkan variabel kepuasan kerja ke dalam regresi I mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 20,4%, sedangkan sisanya dijelaskan pada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada SMK Teuku Umar Semarang, ada beberapa saran yang diajukan oleh penulis, antara lain:

1. Bagi kepala sekolah:
 - a. Sebaiknya perlu ditingkatkan pengarahan guru dalam mengelola kelas baik dalam pemilihan metode mengajar ataupun dalam mengatasi perbedaan kemampuan antar peserta didik.
 - b. Sebaiknya perlu ditingkatkan kegiatan yang mampu menumbuhkan rasa bangga menjadi guru, sehingga motivasi kerja guru semakin meningkat.
 - c. Sebaiknya, perlu ditingkatkan kegiatan yang diadakan oleh sekolah dengan melibatkan masyarakat sekitar.
 - d. Sebaiknya diadakan pelatihan karya ilmiah guna menambah wawasan guru sesuai dengan bidangnya.
2. Bagi guru:

- a. Sebaiknya untuk rencana pembelajaran selalu dibuat baru tanpa menggunakan rencana pembelajaran tahun lalu.
- b. Sebaiknya menambah metode mengajar yang komunikatif dan kreatif sehingga siswa tidak mudah bosan untuk belajar dikelas.
- c. Sebaiknya guru lebih aktif untuk menyampaikan pendapat terhadap kepala sekolah mengenai kebutuhan yang dibutuhkan guna menunjang kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprisal, Dwi Ditri Puspa, dan Ice Kemala. 2013, *Pengaruh Budaya organisasi, Ketrampilan Manajerial Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N Di Kabupaten Kerinci*. Universitas Bung Hatta
- Susi Suryani. 2013, *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Sekolah Menengah Atas Dan Kejuruan Di Kecamatan Prambanan*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Febry Zakharia. 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SmpYadika 3 Tangerang*, Jakarta
- Sunarno dan Lie Liana. 2014, *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi*

- Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru Sma Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67)*, Universitas Stikubank Semarang.
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suhaemi Suleman dan Ruliaty. 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Negeri I Jeneponto*, Makassar
- Pratiwi, Yuia, dan Susi. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Bidang Produktif Jurusan Manajemen Bisnis Di SMK Kota Jambi*.
- Anas Canggih Pamungkas. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Muhammadiyah Sapen Yogyakarta*.
- Jumari, Md. Yudana, dan IGK. A. Sunu. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smk Negeri Kecamatan Denpasar Selata*. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Mulyasa. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- As-Syifa. 2014. *Hubungan Antara Stres Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru*
- Ayny Maharrayni Fatmawati. 2015. *“Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Klaten”*. Universitas Yogyakarta
- Pujiyanti & Isroah. 2013. *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Ciamis*. *Journal UNY, Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 2(1), 184 – 207.
- Reza Ahmadiansah. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga*.
- Reza Ahmadiansah. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga*.