

**PENGARUH BUDAYA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA,  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI  
DI KOTA BINJAI.**

**Ahamad Syafii Saragi**

Prodi Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Medan

e-mail: [fiisaragi@gmail.com](mailto:fiisaragi@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh budaya sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai, (2) pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai, (3) pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai, (4) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai, (5) pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai. Populasi penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Kota Binjai. Dengan jumlah sampel sebanyak 229 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan *proportional random sampling*. Metode penelitian bersifat analisis jalur yang bertujuan untuk menguji teori dan memperoleh informasi tentang penelitian. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat disimpulkan: (1) terdapat pengaruh langsung positif antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru dengan koefisien korelasi  $\rho_{31} = 0,21$  dengan sumbangan pengaruhnya 4%; (2) terdapat pengaruh langsung positif antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru dengan koefisien korelasi  $\rho_{32} = 0,15$  dengan sumbangan pengaruhnya 2,25%; (3) terdapat pengaruh langsung positif antara budaya sekolah terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi  $\rho_{41} = 0,20$  dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 4% (4) terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi  $\rho_{42} = 0,42$  dengan sumbangan pengaruh sebesar 17,64 % dan (5) terdapat pengaruh langsung positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien korelasi  $\rho_{43} = 0,16$  dengan sumbangan pengaruhnya sebesar 2,56%. Maka untuk meningkatkan kinerja guru perlu adanya peningkatan budaya sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

**Kata Kunci:** *budaya sekolah, kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja guru.*

**Abstract**

*This study aims to determine: 1) the effect of school culture on job satisfaction of the domestic high school teacher in the town of Binjai. 2) the effect of school culture on work motivation high school teacher domestic in city Binjai, 3) the effect of school culture on the performance of high school teacher in the city of Binjai, 4) the effect of job satisfaction on the performance of high school teachers state in Binjai 5) the effect of work motivation of teachers on performance SMA in the city of Binjai. The research*

population was a high school teacher in the town of Binjai. With a total sample of 229 people. Research samples was done by proportional random sampling method is the path analysis aimed to test the theory and concluded; (1) there was a direct positive influence of culture on work motivation school teacher with a correlation coefficient  $\rho_{31} = 0,21$  with a donation effect of 4%; (2) there was a direct positive effect between job satisfaction on job motivation of teachers with a correlation coefficient  $\rho_{32} = 0,15$  with 2,25% contribution of influence; (3) there was a direct positive effect of school culture on teacher performance with a correlation coefficient  $\rho_{41} = 0,20$  with a donation effect 4% (4) there was the influence of job satisfaction on the performance of the teacher with a correlation coefficient  $\rho_{42} = 0,42$  with a donation of influence 17,64%, and (5) there was a direct positive influence between work motivation on teacher performance with a correlation coefficient  $\rho_{43} = 0,16$  with a donation of influence 2,56%. So, to improve the performance of teachers need to improve school culture, job satisfaction and motivation.

**Key words:** school culture, job satisfaction, job motivation, teachers performance.

## PENDAHULUAN

Pembangunan nasional merupakan suatu hal yang bersifat dinamis, oleh sebab itu sekolah sebagai lembaga pendidikan formal dituntut agar dapat mengikuti serta senantiasa meningkatkan kualitasnya seiring pesatnya perkembangan zaman demi terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk menggerakkan roda pembangunan. Hal ini perlu dilakukan karena pertumbuhan ekonomi tidak hanya tergantung pada sumber daya alam saja, tetapi juga ditentukan oleh kreatifitas sumber daya manusianya yakni berupa keterampilan, kemampuan manajemen, dan kemampuan penguasaan teknologi. karenanya, sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius.

Upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan pembangunan pendidikan yang berkualitas, karena pendidikan berkualitas akan melahirkan sumber

daya manusia yang berkualitas, pembangunan bidang pendidikan memiliki peranan yang sangat strategis bagi keberhasilan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan salah satu kunci utama peningkatan mutu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan seperti sekolah adalah guru. Kedudukan guru sebagai penentu keberhasilan pelaksanaan belajar mengajar dituntut untuk menghasilkan kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara maksimal untuk menghadapi dan mengantisipasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang. Kinerja guru dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.

Kinerja guru tersebut meliputi: membuat program pengajaran, memilih metode dan media yang sesuai untuk penyampaian, melakukan evaluasi, dan melakukan tindak lanjut dengan pengayaan dan remedial. Akan tetapi

kesadaran guru untuk disiplin dalam tugas cukup memprihatinkan, seperti guru yang datang terlambat dan pulang lebih awal, mencari sumber-sumber tambahan di luar penghasilannya yang secara tidak langsung menyita waktu, guru yang hanya mentransfer ilmu pengetahuan saja kepada siswa tanpa membelajarkan siswa untuk mampu mengelola ilmu pengetahuan tersebut, dan rendahnya minat baca guru. Kinerja guru yang berkualitas akan berpengaruh pada mutu pembelajaran, mutu lulusan, mutu pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan, begitu pula sebaliknya apabila kinerja guru rendah akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan, rendahnya pencapaian dan rendahnya mutu lulusan.

Pada prinsipnya kinerja guru dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor yang berasal dari diri guru itu sendiri (*internal*) maupun faktor dari luar diri guru (*eksternal*). Kedua faktor ini sangat mempengaruhi kinerja guru. Perubahan budaya sekolah juga menentukan kinerja guru. Menurut Mayer dan Rowen dalam Jamaluddin (2008:24) budaya sekolah merupakan jiwa (*spirit*) sebuah sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif. Sebaliknya budaya sekolah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif. Perubahan budaya sekolah sangat menentukan peningkatan suatu kinerja guru untuk mengubah suatu lingkungan belajar supaya menjadi lebih hidup, dinamis,

nyata, dan pembelajaran tak akan menjadi sesuatu yang membosankan tetapi dapat berkarya secara profesional. Perubahan budaya sebagai komponen penting untuk menyediakan suatu kondisi agar kinerja guru tumbuh dengan baik.

Selain budaya sekolah, motivasi kerja juga memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, sebagai upaya pencapaian mutu lulusan. Peranan motivasi adalah sebagai proses yang membangkitkan dan menopang perilaku terarah pada tujuan tertentu yang disebabkan oleh faktor-faktor luar atau karakteristik pribadi dari individu yang bersangkutan. Motivasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena motivasi merupakan faktor pendukung yang mengarahkan perilaku, tindakan atau kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan.

Selain motivasi, kepuasan kerja bagi guru juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin kerja dan kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat dan kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

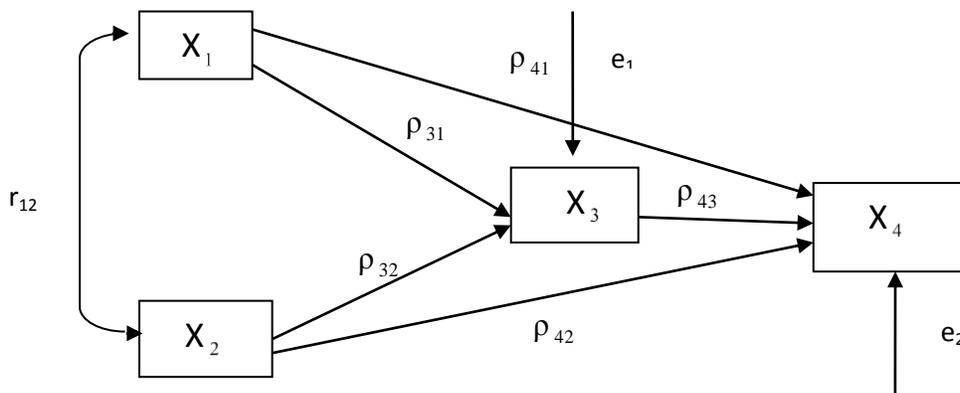
Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor secara empirik maupun konseptual, namun ada tiga faktor yang terdiri dari

budaya sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja diprediksi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja guru. Untuk mengkaji bagaimana ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru, perlu dilakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Sekolah, Kepuasan Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai (2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai (3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai. (4) Pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai. (5) Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.

## METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) atau sering disebut dengan pola hubungan sebab akibat. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik statistik inferensial. Data yang diperoleh dari lapangan terlebih dahulu diidentifikasi tingkat kecenderungan ubahan penelitian. Selanjutnya diolah dan dianalisis dengan teknik korelasi, regresi, kemudian dilanjutkan dengan analisis jalur (*path analysis*).

Berdasarkan model teoretis yang dikembangkan, maka diagram jalur penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar: Gambar Diagram Jalur Penelitian**

### Keterangan:

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Kepuasan Kerja

$X_3$  = Motivasi Kerja

$X_4$  = Kinerja Guru

$e_1, e_2$  = Variabel residual

$r_{12}$  = Korelasi  $X_1$  terhadap  $X_2$

$\rho_{41}$  = Pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_4$

$\rho_{42}$  = Pengaruh  $X_2$  terhadap  $X_4$

$\rho_{43}$  = Pengaruh  $X_3$  terhadap  $X_4$

$\rho_{31}$  = Pengaruh  $X_1$  terhadap  $X_3$

$\rho_{32}$  = Pengaruh  $X_2$  terhadap  $X_3$

analisis jalur ini dihitung berdasarkan persamaan berikut ini:

$$r_{12} = \rho_{21}$$

$$r_{13} = \rho_{31} + \rho_{32} r_{12}$$

$$r_{23} = \rho_{31} r_{12} + \rho_{32}$$

$$r_{14} = \rho_{41} + \rho_{42} \rho_{12} + \rho_{43} r_{13}$$

$$r_{24} = \rho_{41} r_{12} + \rho_{42} + \rho_{43} r_{23}$$

$$r_{34} = \rho_{41} r_{13} + \rho_{42} r_{23} + \rho_{43}$$

**Dimana :**  $r$  = Korelasi dan  $\rho$  = Koefisien jalur

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kota binjai tahun pelajaran 2015/2016, yakni sebanyak 536 orang. Sekolah-sekolah tersebut adalah: SMA Negeri 1, SMA Negeri 2, SMA Negeri 3, SMA Negeri 4, SMA Negeri 5, SMA Negeri 6, dan SMA Negeri 7. Jumlah sampel pada penelitian adalah 229 orang yang didapat dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan *Rumus Slovin*. Analisis data secara statistik menggunakan path analysis (analisis ja-lur) melalui tiga tahapan atau tiga blok. Namun sebelum data dianalisis ter-lebih dahulu dilakukan uji

persyaratan analisis yang meliputi uji normalitas data, uji homogenitas data, dan uji linearitas data.

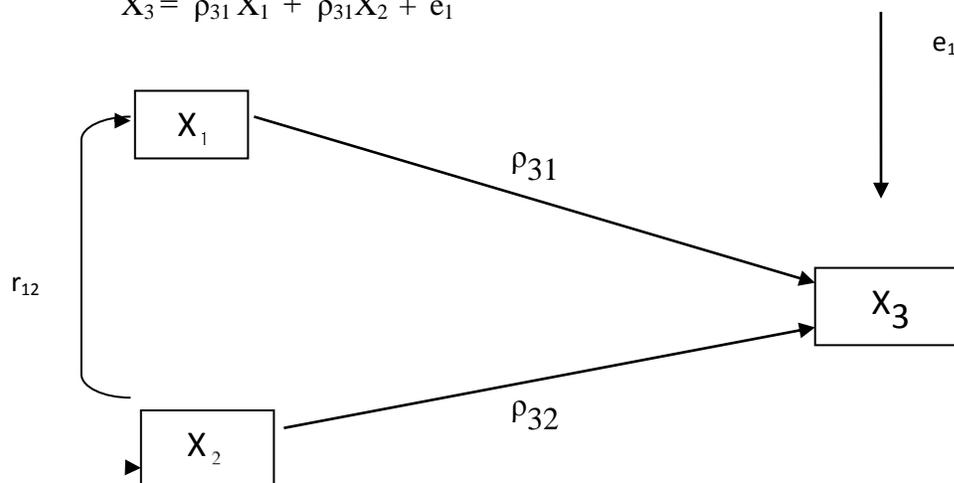
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis.

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian maka dilakukanlah uji hipotesis. Uji hipotesis adalah uji terhadap jawaban sementara rumusan masalah penelitian sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam sebelumnya yaitu ada lima hipotesis.

### A. Analisis Struktur I

$$X_3 = \rho_{31} X_1 + \rho_{32} X_2 + e_1$$



**Pengujian Analisis Sub Struktur I:**

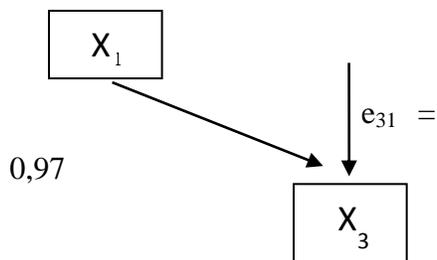
**1. Uji secara keseluruhan sub struktur 1 hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:**

$$\begin{aligned}
 R_{321}^2 &= \rho_{31} r_{13} + \rho_{32} r_{23} \\
 R_{321}^2 &= (0,21)(0,25) + (0,15)(0,21) \\
 R_{321}^2 &= 0,05 + 0,03 = 0,08 \\
 R_{321}^2 &= 0,08 \\
 e_1 &= \sqrt{1 - 0,08} = 0,96 \text{ atau } 96\% \\
 F &= \frac{(N - k - z) R_1^2}{k (1 - R_1^2)} = \frac{(229 - 3 - 1) 0,08}{3 (1 - 0,08)} = \frac{18}{2,76} = \mathbf{6,52}
 \end{aligned}$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tab}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) pembilang  $\{(k), (N - k - 1)\}$  yakni 3:225 diperoleh nilai  $F_{tabel} = 2,64$ , hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hit} > F_{tab}$  ( $6,52 > 2,64$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Rendahnya Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dipengaruhi secara positif dan langsung oleh Budaya Sekolah ( $X_1$ ) dan Kepuasan ( $X_2$ ). Oleh sebab itu, pengujian secara individual dapat dilakukan.

**2. Pengujian secara individual sub struktur 1**

- a. Koefisien jalur oleh Budaya Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar  $\rho_{31} = 0,21$ , dengan koefisien determinan atau kontribusi dengan persamaan  $X_3 = \rho_{31} X_1 + \rho_{32} X_2 + e_{31}$  yaitu:



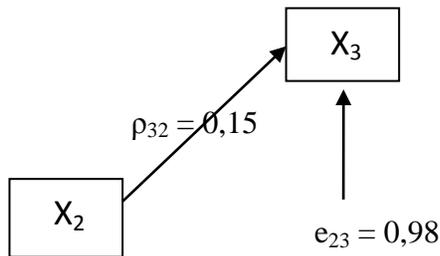
$$\begin{aligned}
 \rho_{31} &= 0,21 \\
 R_{(31)}^2 &= (0,21)^2 = 0,0441 \\
 e_{13} &= \sqrt{1 - 0,0441} = 0,9777 \\
 &= 97,77\%
 \end{aligned}$$

Selanjutnya dilakukan Uji Individual, yaitu:

$$t_{31} = 0,21 \times \sqrt{\frac{229 - 2}{1 - 0,21}} = 0,21 \times 16,95 = 3,56$$

dari tabel diperoleh nilai  $t$  dengan  $N = 229$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,651, dengan demikian  $t_{hit} > t_{tab}$  ( $3,56 > 1,651$ ) pada persamaan struktural  $X_3 = 68,60 + 0,26 X_1$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, artinya koefisien analisis jalur adalah **signifikan**. Jadi, Budaya Sekolah dapat mempengaruhi secara langsung terhadap Motivasi Kerja.

- b. Koefisien jalur Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sebesar  $\rho_{32} = 0,15$ , dengan koefisien determinan atau kontribusi dengan persamaan  $X_3 = \rho_{32} X_2 + \rho_{31} X_1 + e_{33}$ , yaitu:



$$R_{(32)}^2 = (0,15)^2 = 0,0225$$

$$e_{23} = \sqrt{1 - 0,0225} = 0,9886 = 98,86\%$$

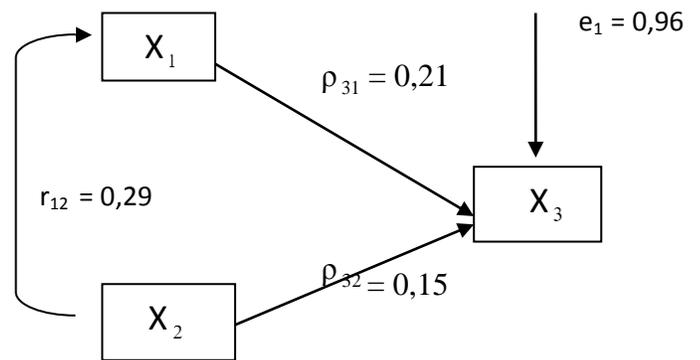
Selanjutnya dilakukan Uji Individual, yaitu:

$$t_{23} = 0,15 \times \sqrt{\frac{229 - 2}{1 - 0,15}} = 0,15$$

$$\times 16,34 = 2,45$$

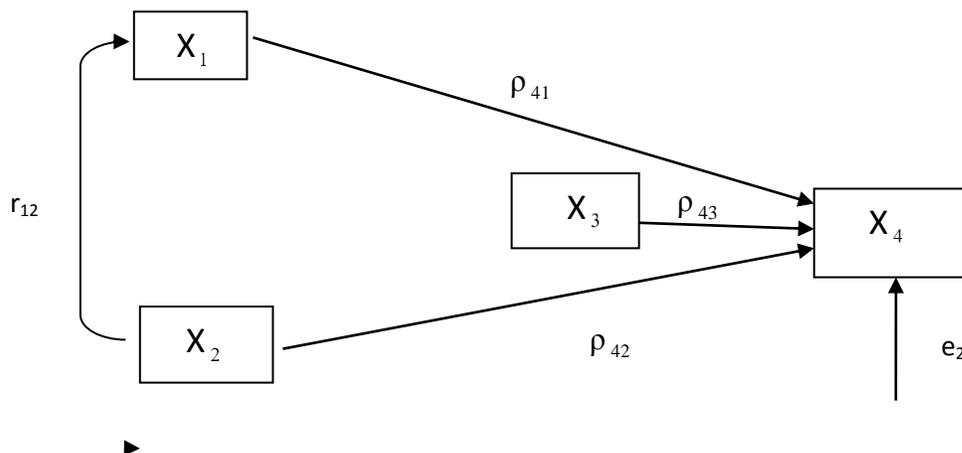
dari tabel diperoleh nilai t dengan N = 229 pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,651, dengan demikian  $t_{hit} > t_{tab}$  ( $2,45 > 1,651$ ) pada persamaan struktural  $X_3 = 85,21 + 0,19 X_2$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, artinya koefisien

analisis jalur adalah **signifikan**. Jadi Kepuasan Kerja dapat mempengaruhi secara langsung terhadap Motivasi Kerja Berdasarkan hasil analisis struktur 1, maka dapat digambar secara keseluruhan yang menggambarkan kausal empiris struktur 1 antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, terhadap X<sub>3</sub> adalah sebagai berikut:



**Gambar: Pengaruh Struktur 1 Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> Terhadap X<sub>3</sub>**

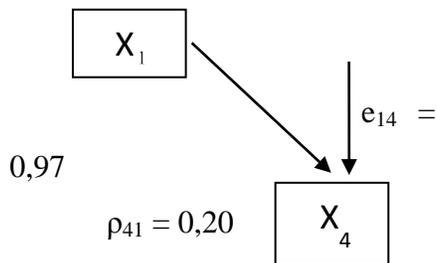
**B. Analisis Struktur II**



**1. Pengujian secara keseluruhan sub struktur 2 hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:**

$$\begin{aligned}
 R_{4321}^2 &= \rho_{41} r_{14} + \rho_{42} r_{24} + \rho_{43} r_{34} \\
 R_{4321}^2 &= (0,20)(0,36) + (0,42)(0,51) + (0,16)(0,34) \\
 R_{4321}^2 &= 0,07 + 0,21 + 0,05 \\
 R_{4321}^2 &= \mathbf{0,11} \\
 e_2 &= \sqrt{1-0,11} = 0,9433 \text{ atau } 94,33\% \\
 F &= \frac{(N-k-z)R_{4321}^2}{k(1-R_{4321}^2)} = \frac{(229-3-1)0,11}{3(1-0,11)} = \frac{24,75}{2,67} = \mathbf{9,27}
 \end{aligned}$$

Nilai  $F_{hitung}$  tersebut dikonsultasikan dengan harga  $F_{tab}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan derajat kebebasan (dk) pembilang  $\{(k), (N-k-1)\}$  yakni 3:225 diperoleh nilai  $F_{tabel} = 2,64$ , hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F_{hit} > F_{tab}$  ( $9,27 > 2,64$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru ( $X_4$ ) dipengaruhi secara positif dan langsung oleh Budaya Sekolah ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sehingga



$$\begin{aligned}
 R_{(41)}^2 &= (0,20)^2 = 0,04 \\
 e_{14} &= \sqrt{1-0,04} = \mathbf{0,97}
 \end{aligned}$$

Selanjutnya dilakukan Uji Individual, yaitu:

$$t = \frac{\rho \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\rho^2}}, \text{ maka } t_{41} = \rho_{41} \sqrt{\frac{n-2}{1-\rho_{41}^2}}$$

pengujian secara individual dapat dilakukan.

**2. Pengujian secara individual sub struktur 2**

a. Koefisien jalur oleh Budaya Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $X_4$ ) sebesar  $\rho_{41} = 0,20$ , dengan koefisien determinan atau kontribusi dengan persamaan  $X_4 = \rho_{41} X_1 + \rho_{41} e_{14}$  yaitu:

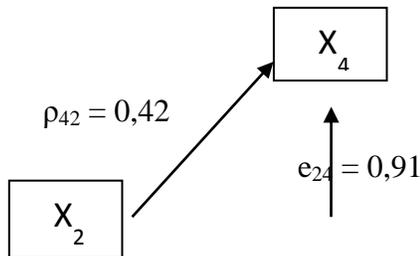
$$t_{41} = 0,20 \times \sqrt{\frac{229-2}{1-0,20^2}} = 0,20$$

$\times 16,84 = 3,37$

dari tabel diperoleh nilai  $t$  dengan  $N = 229$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,651, dengan demikian  $t_{hit} > t_{tab}$  ( $3,37 > 1,651$ ) pada persamaan struktural  $X_4 = 85,34 + 0,41 X_1$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, artinya koefisien analisis jalur adalah **signifikan**. Jadi, Budaya Sekolah dapat mempengaruhi secara langsung terhadap Kinerja Guru.

b. Koefisien jalur Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $X_4$ ) sebesar  $\rho_{42} = 0,42$ , dengan koefisien determinan atau

kontribusi dengan persamaan  $X_4$



$$R_{(42)}^2 = (0,42)^2 = 0,1764$$

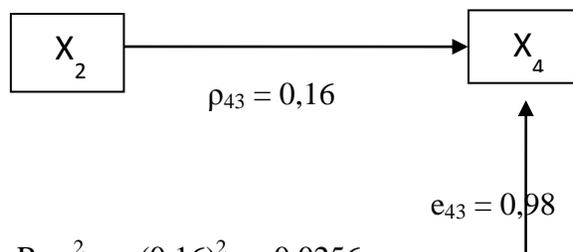
$$e_{24} = \sqrt{1-0,1764} = 0,9$$

Selanjutnya dilakukan Uji Individual, yaitu:

$$t_{42} = 0,42 \times \sqrt{\frac{229-2}{1-0,42}} = 0,42$$

$$\times 15,05 = 6,32$$

dari tabel diperoleh nilai  $t$  dengan  $N = 229$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,651, dengan demikian  $t_{hit} > t_{tab}$  ( $6,32 > 1,651$ ) pada persamaan struktural  $X_4 = 98,32$



$$R_{(43)}^2 = (0,16)^2 = 0,0256$$

$$e_{34} = \sqrt{1-0,0256} = 0,98$$

Selanjutnya dilakukan Uji Individual, yaitu:

$$t_{43} = 0,16 \times \sqrt{\frac{229-2}{1-0,16}} = 0,16 \times 16,44 = 2,63$$

dari tabel diperoleh nilai  $t$  dengan  $N = 229$  pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,651, dengan demikian  $t_{hit} > t_{tab}$  ( $2,63 > 1,651$ ) pada persamaan struktural  $X_4 = 94,62 + 0,37 X_3$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di

$$= \rho_{42} X_2 + \rho_{42} e_{24}, \text{ yaitu:}$$

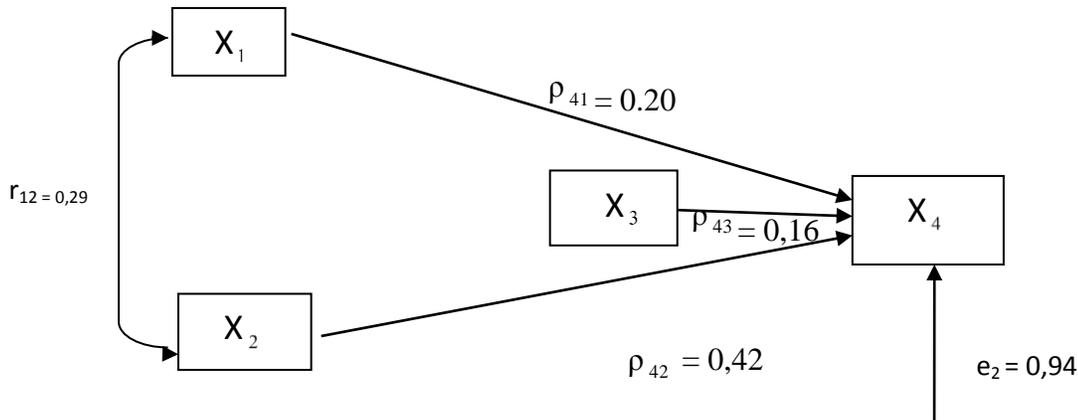
+ 0,52  $X_2$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah **signifikan**. Jadi, Kinerja Guru dapat mempengaruhi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja.

- c. Koefisien jalur Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Guru ( $X_4$ ) sebesar  $\rho_{43} = 0,16$ , dengan koefisien determinan atau kontribusi dengan persamaan  $X_4 = \rho_{43} X_3 + \rho_{43} e_{34}$ , yaitu:

terima, artinya koefisien analisis jalur adalah **signifikan**. Jadi, Motivasi Kerja dapat mempengaruhi secara langsung terhadap Kinerja Guru.

Berdasarkan hasil analisis struktur 2, maka dapat digambarkan secara keseluruhan yang menggambarkan kausal empiris

struktur 2 antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $X_4$  sebagai berikut:

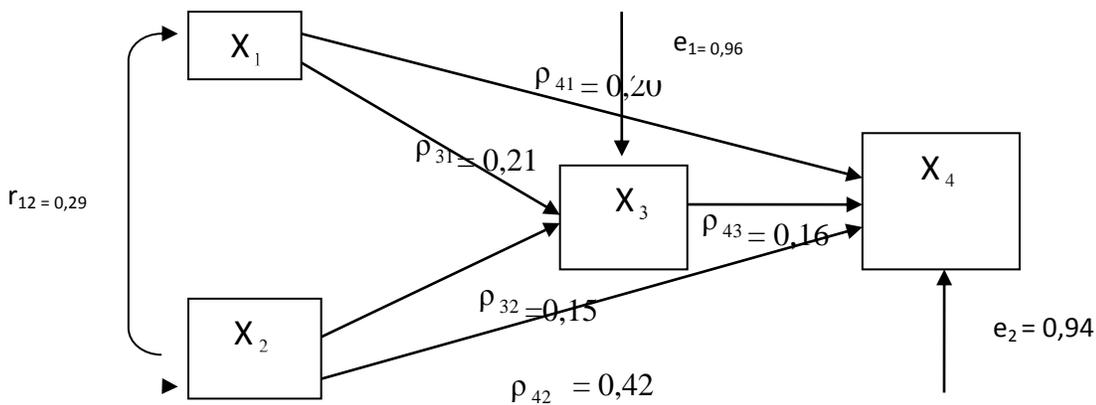


**Gambar : Hubungan Struktur 2 Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $X_4$**

Berdasarkan hasil dari sub koefisien jalur pada sub struktur 1 dan sub struktur 2 maka dapat digambarkan secara keseluruhan yang

menggambarkan kausal empiris antara variabel-variabel sebagai berikut:

Kerangka hubungan kausal empiris antar jalur dapat dibuat melalui persamaan struktur sebagai berikut :



**Gambar : Hubungan Struktur  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  Terhadap  $X_4$  Secara Keseluruhan**

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh langsung positif budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.

$H_a$  : terdapat pengaruh langsung positif budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.

Kriteria perhitungan pengujian diperoleh hasil besarnya koefisien jalur  $\rho_{31} = 0,21$ , selanjutnya dilakukan uji t.  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,56$ , sedangkan  $t_{tabel} = 1,651$  dan  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,651. Dengan demikian  $t_{hit} > t_{tab}$  ( $3,56 > 1,651$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya koefisien jalur adalah signifikansi dan teruji kebenarannya. Jadi, budaya sekolah berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.

## 2. Hipotesis Kedua

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.

$H_a$  : terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.

Kriteria perhitungan pengujian diperoleh hasil besarnya koefisien jalur  $\rho_{32} = 0,15$ , selanjutnya dilakukan uji t.  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,45$ , sedangkan  $t_{tabel} = 1,651$  dan  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,651. Dengan demikian  $t_{hit} > t_{tab}$  ( $2,45 > 1,651$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya koefisien jalur adalah signifikansi dan teruji kebenarannya. Jadi, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri Kota Tebing Binjai.

## 3. Hipotesis Ketiga

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh langsung positif budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.

$H_a$  : terdapat pengaruh langsung positif budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.

Kriteria perhitungan pengujian diperoleh hasil besarnya koefisien jalur  $\rho_{41} = 0,20$ , selanjutnya dilakukan uji t.  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima. Dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,37$ , sedangkan  $t_{tabel} = 1,651$  dan  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,651. Dengan demikian  $t_{hit} > t_{tab}$  ( $3,37 > 1,651$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya koefisien jalur adalah signifikansi dan teruji kebenarannya. Jadi, budaya sekolah berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMA Negeri Kota Binjai.

## 4. Hipotesis Keempat

$H_0$  : tidak terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.

$H_a$  : terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Tebing Binjai.

Kriteria perhitungan pengujian diperoleh hasil besarnya koefisien jalur  $\rho_{42} = 0,42$ , selanjutnya dilakukan uji t.  $H_0$  diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka

Ho diterima. Dari perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,32$ , sedangkan  $t_{tabel} = 1,651$  dan  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,651. Dengan demikian  $t_{hit} > t_{tab}$  ( $6,32 > 1,651$ ), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya koefisien jalur adalah signifikansi dan teruji kebenarannya. Jadi, kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Tebing Binjai.

### 5. Hipotesis Kelima

Ho : tidak terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.

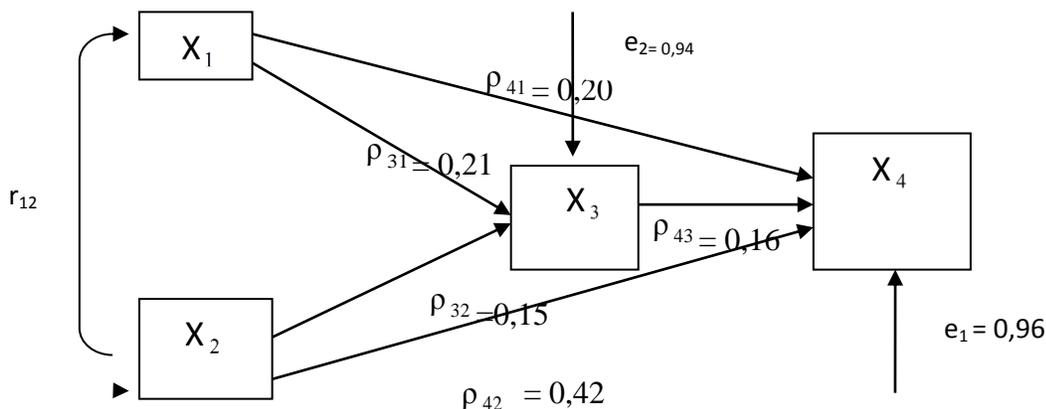
Ha : terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.

Kriteria perhitungan pengujian diperoleh hasil besarnya koefisien jalur  $\rho_{43} = 0,16$ , selanjutnya dilakukan uji t. Ha diterima bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan sebaliknya apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka Ho diterima. Dari perhitungan yang

telah dilakukan maka diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,63$ , sedangkan  $t_{tabel} = 1,651$  dan  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,651. Dengan demikian  $t_{hit} > t_{tab}$  ( $2,63 > 1,651$ ), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya koefisien jalur adalah signifikansi dan teruji kebenarannya. Jadi, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai.

### Pengujian Kesesuaian Model.

Pengujian kesesuaian model dimaksudkan apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (fit) dengan data atau tidak. Dari hasil perhitungan diperoleh bahwa  $\chi^2_{hitung} = 0$  dan  $\chi^2_{tabel}$  untuk  $dk = 1$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh sebesar 3,84. Ternyata  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$  ( $0 < 3,84$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model atau paradigma yang diusulkan dapat diterima. Berdasarkan harga-harga koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan, maka dapat digambarkan diagram jalur model penelitian seperti pada Gambar 4.5 sebagai berikut:



Gambar 4.5. Diagram Jalur Variabel Penelitian Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, selanjutnya dapat dikemukakan pengaruh hasil perhitungan langsung dari variabel penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung proporsional dari variabel budaya sekolah ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 4%. Hal ini berarti bahwa 4% variasi skor motivasi kerja guru dipengaruhi oleh budaya sekolah, sedangkan sisanya sebesar 96% ditentukan variabel lain di luar budaya sekolah.
2. Pengaruh langsung proporsional dari variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $X_3$ ) yaitu 2%. Hal ini berarti bahwa 2% variasi skor motivasi kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 98% ditentukan variabel lain di luar kepuasan kerja guru.
3. Pengaruh langsung proporsional dari variabel budaya sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ) yaitu 4%. Hal ini berarti bahwa 4% variasi skor kinerja guru dipengaruhi oleh budaya sekolah, sedangkan sisanya sebesar 96% ditentukan variabel lain diluar budaya sekolah.
4. Pengaruh proporsional dari variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ) sebesar 17,64%. Hal ini berarti bahwa 17,64% variasi skor kinerja guru dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 82,36% ditentukan variabel lain di luar kepuasan kerja.
5. Pengaruh langsung proporsional dari variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ) sebesar 2,56 %. Hal ini berarti bahwa 2,56 % variasi skor kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 97,44% ditentukan variabel lain di luar motivasi kerja guru.
6. Pengaruh tidak langsung proporsional dari variabel budaya sekolah ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ) melalui motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,1% dan sisanya adalah sebesar 99,9%.
7. Pengaruh tidak langsung proporsional dari variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $X_4$ ) melalui motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 3,43% dan sisanya adalah sebesar 96.57%.

Selanjutnya rangkuman hasil analisis korelasi dan analisis jalur antara variabel bebas eksogenus dengan variabel endogus disajikan pada Tabel 4.19 sebagai berikut:

**Dekomposisi Dari Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung dan Tidak langsung Variabel Eksogenus dengan Variabel Endogenus**

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Total
	Langsung	Melalui X3	
$X_1-X_3$	0,21		0,21
$X_1-X_4$	0,20	$0,20 \times 0,16 \times 0,36 = 0,01$	
$X_2-X_3$	0,15		0,15

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		Total
	Langsung	Melalui X3	
X <sub>2</sub> -X <sub>4</sub>	0,42	0,42 x 0,16 x 0,51 = 0,0343	
X <sub>3</sub> -X <sub>4</sub>	0,16		0,215
e <sub>1</sub>	0,96		
e <sub>2</sub>	0,94		

## SIMPULAN DAN SARAN

**SIMPULAN.** *Pertama*, terdapat pengaruh langsung positif budaya sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa budaya sekolah yang nyaman dan berprestasi mengakibatkan terjadinya peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.

*Kedua*, terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang baik mengakibatkan peningkatan kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.

*Ketiga*, terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.

*Keempat*, terdapat pengaruh langsung positif budaya sekolah terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya sekolah yang nyaman akan meningkatkan motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Binjai.

*Kelima*, terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja

yang baik akan meningkatkan motivasi kerja SMA Negeri di Kota Binjai.

**SARAN.** *Pertama*, guru hendaknya meningkatkan kinerjanya, membangun hubungan yang harmonis sesama guru, sehingga apabila salah seorang guru menghadapi kesulitan dapat didiskusikan dan diselesaikan secara bersama dan selalu berpikir positif terhadap kritik dan saran yang diberikan kepala sekolah dan rekan guru lainnya sehingga tercipta budaya yang baik dalam lingkungan sekolah. Disamping itu guru juga harus meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi kerja, kepuasan kerja yang pada hakikatnya adalah kondisi internal seorang guru yang mendorongnya untuk mencapai sebuah prestasi atau keberhasilan dengan selalu aktif mengembangkan diri, menambah wawasan dan pengetahuan untuk mendukung pekerjaannya dalam pembelajaran, saling membagi pengalaman dan informasi baru mengenai hal-hal yang mendukung kegiatan PBM dan membangun empati dan solidaritas dengan sesama.

*Kedua*, kepala sekolah hendaknya (1) Menjaga suasana sekolah yang baik dan kondusif dengan menciptakan kondisi saling menghargai,

menghormati, antara guru dan kepala sekolah, antara guru dan warga sekolah serta mampu menciptakan rasa memiliki terhadap sekolah, serta dengan pemberian tugas yang jelas dan adil, hubungan imbalan dan hukum yang pasti, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, tekanan pada prestasi, tekanan pada pelatihan dan pengembangan, keamanan dalam melaksanakan tugas, keterbukaan pengakuan dan umpan balik, semangat guru dalam mengajar sehingga terwujudnya budaya sekolah yang baik. (2) Melibatkan guru dalam mencari solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi oleh sekolah serta memberikan kesempatan yang merata bagi guru untuk mengembangkan diri. (3) Meningkatkan motivasi kerja guru dengan berbagai macam strategi yang bisa diterapkan, karena guru yang memiliki motivasi dalam bekerja akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. (4) Memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja guru, seperti pekerjaan yang sesuai, gaji yang sesuai, rekan kerja dan lain-lain.

*Ketiga*, bagi peneliti lain, perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang penelitian ini dengan variabel yang berbeda yang turut memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, mengingat adanya keterbatasan dalam pelaksanaan penelitian dan hasil yang diperoleh belum maksimal.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Biner, dkk. 2014. *Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_ dan \_\_\_\_\_ Wanapri Pangaribuan. 2013. *Kemampuan Membaca dan Sikap Profesional dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta. Bandung
- \_\_\_\_\_ dan Paningkat Siburian. 2013. *Manajemen Pendidikan dan Komunikasi*. Alfabeta, Bandung.
- As'ad, 2004, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat. Liberty, Yogyakarta
- Colquitt Jason A., Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behavior*. New York: Mcgraw- Hill. International edition.
- Departemen Pendidikan Nasional, 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)* edisi ketiga. Balai Pustaka, Jakarta.
- Deal, T. E., & Petterson, K. D. (1999). *Shapping school culture: The hearth of leadership*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Husaini, Usman. 2008. *Manajemen Teori, Praktik & Riset Pendidikan*. Bumi Aksara, Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Teori, Praktik & Riset Pendidikan* ED. 4 . Bumi Aksara, Jakarta
- Hadisusanto,Dirto.dkk.1995. *Pengantar Pendidikan*. Yogyakarta:FIP-IKIP
- Hamzah B. Uno. 2008. *Teori Motivasi, dan pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFELiberty. Yogyakarta
- Indrawijaya, Adam I. 1996. *Perilaku Organisasi*. Sinar Baru, Bandung.

- Kambey, D.C. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Triganesha Nusantara, Manado.
- Lunenburg F. C. dan Ornstein, A.C. 2000. *Educational Administration: Concepts and Practice*. Thomas Learning Berkshire House, London
- Malthis, Robert L. & John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. Salemba Empat, Jakarta.
- Maslowski R, 2001, *School Culture and School Performance*, Disertasi Twente University Press Netherlands, diakses dari [www.tup.utwente.nl/uk/catalogue/educational/school-culture](http://www.tup.utwente.nl/uk/catalogue/educational/school-culture), tanggal 5 januari 2016
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT remaja rosdakarya, Bandung
- M. Jusuf Hanafiah dkk, 2000, *Panduan Manajemen Sekolah*. Suara Media, Jakarta.
- Mulyasa, E. (2009), *Menjadi Guru Profesional*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Newstrom, Jhon W. 2007. *Organizational Behavior*. Human Behavior at Work. McGraw-Hill Companies. New York
- Newstrom, John W. (2007). *Organizational Behavior*, Twelfth Edition. McGraw Hill, New York.
- Noeng Muhadjir. 1992. *Pengukuran kepribadian*. Rake Sarasin, Yogyakarta.
- Papu, Johanes. (2007). *Memotivasi Karyawan*. (online). Tersedia di [Http://www.e-psikologi.com/wirausaha/mtv.htm](http://www.e-psikologi.com/wirausaha/mtv.htm) (diakses pada tanggal 10 januari 2016 pukul 23.00 wib)
- Rahman at all, (2006), *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Alqaprint, Jatinangor.
- Robbins, Stephen. P, 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I Terjemahan.,PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2000. *Essential of Organizational Behavior*. Pentice-Hall, Inc. New Jersey.
- \_\_\_\_\_, 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Ali bahasa Halida dan Dewi. Prehalindo, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, dan Coulter, M. 2007. *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta.
- Sagala, S, 2007. *Memahami Organisasi Pendidikan*. Alfabeta, cv. Bandung
- \_\_\_\_\_, 2007. *Desain Organisasi Pendidikan dalam Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Uhamka Press, Jakarta Selatan.
- Siburian, Tiur Asi. 2008. *Komunikasi Interpersonal*. FBS Universitas Negeri Medan. Medan
- Siswanto, Bedjo, (2005), *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru, Bandung.
- Siagian, Sondang P, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.

- Supriadi. D. 1998. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Adicitra Karya Nusa. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Tirtahardja, Umar dan La Sulo. 2005. *Pengantar Pendidikan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Susilo Martoyo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh, BPFE, Yogyakarta
- Suyadi Prawirosentono, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta
- Wibowo, (2007), *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tilaar, H. A.R. 2000. *Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- <http://www.eurekapedidikan.com/2015/02/pengertian-dan-sejarah-sistem-sekolah.html>