



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SD TARAKANITA 3 JAKARTA

Sri Kartika Sari Antariksa

kartika@stiebi.ac.id

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstract: *There are various factors that influence teacher performance, such as leadership style, organizational culture, work motivation. The performance of a teacher cannot be separated from the principal's leadership style, which serves to influence them to be willing to make efforts towards achieving organizational goals. The purpose of this study was to determine the effect of the principal's leadership style, organizational culture, work motivation on teacher performance by job satisfaction as an intervening variable in SD Tarakanita 3 Jakarta. The samples obtained were 100 teachers of SD Tarakanita 3 Jakarta. This study uses a quantitative approach with data analysis using Amos v. Software. The results showed that leadership style, organizational culture and work motivation had a significant effect on teacher job satisfaction and leadership, organizational culture, work motivation and job satisfaction had a significant effect on teacher performance.*

Keywords: *Principal leadership style, organizational culture, work motivation, teacher performance and job satisfaction*

Abstrak: Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja. Kinerja seorang guru tidak dapat terlepas dari gaya kepemimpinan kepala sekolah, yang berfungsi memberikan pengaruh kepada mereka agar bersedia melakukan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di SD Tarakanita 3 Jakarta. Sampel yang didapat adalah sebanyak 100 guru SD Tarakanita 3 Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan software Amos. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan Kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi kerja, kinerja guru dan kepuasan kerja

Pendahuluan

Dalam Revolusi Industri 4.0 menjadi tanpa batas melalui teknologi komputasi dan data yang tidak terbatas, hal ini terjadi karena dipengaruhi oleh perkembangan internet dan teknologi digital yang masif sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin. Era ini juga akan mendisrupsi berbagai aktivitas manusia, termasuk di dalamnya bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta pendidikan. Perilaku pemimpin pada lembaga-lembaga pendidikan seringkali menjadi titik perhatian para ahli, baik dibidang ilmu pendidikan itu sendiri maupun bidang disiplin ilmu lainnya, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama eksistensi atau keberadaan sebuah lembaga pendidikan. Pada era ini kita bisa melihat bahwa teknologi informasi dan komunikasi dimanfaatkan sepenuhnya di hampir semua aspek kehidupan manusia. Hampir seluruh model bisnis mengalami perubahan besar, dari hulu sampai hilir. Peran kepemimpinan dalam organisasi penting karena merupakan proses seseorang mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan.

Dalam upaya membentuk lingkungan organisasi yang mendukung tercapainya keefektifan organisasi dan juga pekerja, diperlukan dukungan budaya Organisasi dan Manajemen Sumber Daya manusia yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia (Musriha, 2013). Pendekatan manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Kepemimpinan Stogdill (1974) dalam Northouse (2013:2) menyatakan bahwa ada banyak definisi kepemimpinan yang berbeda, hamer sebanyak jumlah orang mencoba untuk mendefinisikan itu. Ini hampir seperti kata-kata demokrasi, cinta, dan kedamaian. Walaupun pada umumnya mengetahui secara intuitif apa yang di maksud dengan kata-kata itu, kata-kata tersebut bisa saja memiliki makna yang berbeda untuk orang yang berbeda. Pada perkembangan selanjutnya, fokus kajian lebih banyak pada cara-cara menjadi pemimpin yang efektif, termasuk dengan mengembangkan kesadaran tentang kapasitas spiritual untuk menjadi pemimpin profesional dan bermoral. Berbagai definisi kepemimpinan pada dasarnya dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok besar yakni “sebagai atribut atau kelengkapan dari suatu kedudukan, sebagai karakteristik seseorang, dan sebagai kategori perilaku”.

Dari pemaparan di atas, Sumber daya manusia (SDM) dalam bidang pendidikan sangatlah penting, agar dapat mencapai pendidikan yang bermutu. Dari dasar pemikiran inilah pengembangan sumber daya manusia perlu di tingkatkan dari waktu ke waktu agar kepuasan kerja para pendidik dapat di terjaga sedemikian rupa sehingga kinerja pendidik terpelihara baik dan terus meningkat.

Landasan Teori

Manajemen

Secara etimologi (bahasa), manajemen diangkat dari bahasa latin yaitu yang berarti “tangan.” Tangan dalam konteks ini adalah sama dengan menangani. Selanjutnya para ahli atau para pakar manajemen mendefinisikan tentang manajemen tersebut. Menurut Robbins dan Coulter yang dialih bahasakan oleh Saraswati (2016:36) Manajemen adalah: “Proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.” Hasibuan (2016:1) menyatakan bahwa: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan merencanakan, mengorganisasi, mengontrol, mengintegrasikan, dan mengarahkan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya Organisasi

Menurut Susanto dalam Nawawi (2013:4), “Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi”. Nilai-nilai tersebut yang akan menjadi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan untuk berperilaku. Budaya organisasi adalah sistem dari shared values, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Budaya organisasi menurut mereka adalah konstruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unoservable*).

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan memengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Nawawi, 2013:153). Menurut Bartol dalam Tika (2006:63), bahwa “Kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain kearah tujuan organisasi”. Dijelaskan juga oleh Wahjosumidjo (2011:4), bahwa “Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan kemauan orang lain untuk mengikuti kemauan pemimpin”.

Kepala sekolah

Menurut Wahjosumidjo (2011:83), “Kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”. Kata “memimpin” dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat Wahjosumidjo (2011:81), “Kepala sekolah yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta mampu melaksanakan peranan kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah”. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Mulyasa, 2004:24).

Kinerja Guru

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Torang (2012:118), “Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”. Menurut Mangkunegara (2004:67), mengungkapkan bahwa “Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)”. Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi Kerja

Sutrisno (2012:109), “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Sedangkan menurut Waxley dan Yukl dalam Sutrisno (2012:110), “Motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif”. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

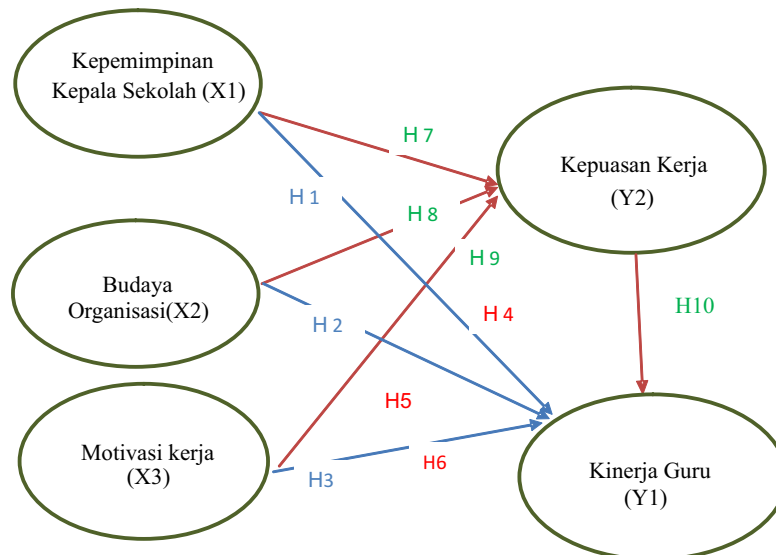
Kepuasan Kerja

Menurut Porter (dalam Ardhana, Mujiati, dan Sriathi, 2009:22) kepuasan kerja adalah selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada (faktual). Semakin kecil selisih kondisi yang seharusnya ada dengan kondisi yang sesungguhnya ada (faktual) seseorang cenderung merasa semakin puas. Menurut Handoko (dalam Tangkilisan, 2000), mengemukakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (Tangkilisan, 2005). Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Kaswan, 2012). Menurut Robbins (2003 dalam Wibowo) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Wibowo, 2010).

Kerangka Pikir

Berdasarkan perumusan masalah pada bab sebelumnya, maka skema dari penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada SD Tarakanita 3 Jakarta.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Penulis (2020)

Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory research, yaitu menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ghozali, 2005). Selanjutnya agar tujuan penelitian dapat tercapai maka, data yang dikumpulkan dengan metode survey dengan teknik kuisioner. Analisis data dilakukan dengan metode jalur (Path Analysis). Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan mengambil objek pada SD TARAKANITA 3 JAKARTA. Waktu penelitian dimulai dari bulan September 2019 hingga Desember 2019.

Sumber Data

Jenis sumber data yang dipakai pada penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer. Data adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Sehingga, populasi merupakan kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru dan kepala sekolah sebanyak 100 responden yang ada di SD TARAKANITA 3 JAKARTA.

Sampel

Dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar dan tidak terbatas, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi tersebut, maka dilakukan pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pedoman dalam menentukan ukuran sampel yang dipergunakan yaitu lima sampai sepuluh kali jumlah indikator penelitian (Ferdinand, 2014). Berdasarkan pandangan tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 guru dan kepala sekolah. Hal ini sudah sesuai dengan jumlah responden minimum yang disarankan oleh Hair *et al.* (2010). Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara simple random sampling yaitu, bentuk pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner menurut Tersiana (2018:87) “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk bisa dijawab. Daftar pertanyaan dibuat sesuai dengan operasional variabel yang telah disusun sebelumnya”.

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah interpretasi untuk penelitian yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan atau pengaruh dan untuk

menguji hipotesis yang diajukan, maka teknik analisis yang digunakan adalah path analysis. Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modeling), yang dioperasikan melalui program AMOS

Analisis Inferensial

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan metode SEM (Structural Equation Model). Menurut Ferdinand (2002:70), SEM merupakan alat atau teknik analisis data yang terdiri atas dua tahap dasar yaitu tahap model pengukuran (measurement model) melalui Confirmatory Factor Analysis dan tahap persamaan struktural model.

Analisa dan Pembahasan

Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menganalisis sebuah model yang telah dikembangkan pada bab sebelumnya. Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) secara full model, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat validitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan *confirmatory factor analysis*. Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kesesuaian dan uji statistik. Uji terhadap hipotesis model menunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang digunakan dalam penelitian adalah seperti terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Hipotesis

Ha	Model	Estimate	C.R.	Pvalue	Keputusan
1	Kepemimpinan → Kepuasan kerja	0,079	3,192	0,003	Ha1 diterima
2	Budaya organisasi → Kepuasan kerja	0,598	3,771	0,000	Ha2 diterima
3	Motivasi kerja → Kepuasan kerja	0,107	2,748	0,006	Ha3 diterima
4	Kepemimpinan → Kinerja guru	0,111	3,350	0,002	Ha4 diterima
5	Budaya organisasi → Kinerja guru	0,896	3,379	0,001	Ha5 diterima
6	Motivasi kerja → Kinerja guru	0,089	2,819	0,005	Ha6 diterima
7	Kepuasan kerja → Kinerja guru	0,170	3,617	0,000	Ha7 diterima

Sumber: Data Diolah

Hipotesis 1

Hipotesis ini menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) disusun sebagai berikut:

H_{01} : tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

H_{a1} : memiliki pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel 4.1 di atas dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan dengan p value sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, dan t value (CR) sebesar 3,192 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 sehingga dapat dikatakan variabel kepemimpinan mempengaruhi variabel kepuasan kerja (H_{a1} diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,079, yang berarti setiap ada kenaikan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,079.

Hipotesis 2

Hipotesis ini menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) disusun sebagai berikut:

H_{02} : tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

H_{a2} : memiliki pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dengan p value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dan t value (CR) sebesar 3,771 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 sehingga dapat dikatakan variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kepuasan kerja (H_{a2} diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,598, yang berarti setiap ada kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,598.

Hipotesis 3

Hipotesis ini menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) disusun sebagai berikut:

H_{03} : tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

H_{a3} : memiliki pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dengan p value sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, dan t value (CR) sebesar 2,748 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kepuasan kerja (H_{a3} diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,107, yang berarti setiap ada kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan menurunkan kepuasan kerja sebesar 0,107.

Hipotesis 4

Hipotesis ini menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) disusun sebagai berikut:

H_{04} : tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru.

H_{a4} : memiliki pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan dengan p value sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05, dan t value (CR) sebesar 3,350 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 sehingga dapat dikatakan variabel kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja guru (H_{a4} diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,111, yang berarti setiap ada kenaikan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,111.

Hipotesis 5

Hipotesis ini menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) disusun sebagai berikut:

H_{05} : tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.

H_{a5} : memiliki pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi dengan p value sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, dan t value (CR) sebesar 3,379 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 sehingga dapat dikatakan variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja guru (H_{a5} diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,896, yang berarti setiap ada kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,896.

Hipotesis 6

Hipotesis ini menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) disusun sebagai berikut:

Ho6: tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Ha6: memiliki pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dengan p value sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05, dan t value (CR) sebesar 2,819 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 sehingga dapat dikatakan variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja guru (Ha6 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,089, yang berarti setiap ada kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,089.

Hipotesis 7

Hipotesis ini menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru hipotesis null (Ho) dan hipotesis alternatifnya (Ha) disusun sebagai berikut:

Ho7: tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Ha7: memiliki pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja dengan p value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dan t value (CR) sebesar 3,617 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,96 sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja guru (Ha7 diterima), dengan koefisien beta sebesar 0,170, yang berarti setiap ada kenaikan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,170.

Tabel 4.2
Standardized Indirect Effect

	Motivasi kerja	Budaya organisasi	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja guru
Kepuasan Kerja	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Kinerja guru	0,024	0,075	0,017	0,000	0,000

Sumber: data diolah

Hipotesis 8

Hipotesis ini menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru hipotesis null (Ho) dan hipotesis alternatifnya (Ha) disusun sebagai berikut:

Ho8: tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Ha8: memiliki pengaruh secara tidak langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas dapat dikatakan bahwa nilai Standardized indirect effect yang merupakan uji variabel intervening dimana variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Dapat diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru senilai 0,017.

Hipotesis 9

Hipotesis ini menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru hipotesis null (Ho) dan hipotesis alternatifnya (Ha) disusun sebagai berikut:

Ho9: tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Ha9: memiliki pengaruh secara tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas dapat dikatakan bahwa nilai Standardized indirect effect yang merupakan uji variabel intervening dimana variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Dapat diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru senilai 0,075.

Hipotesis 10

Hipotesis ini menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru hipotesis null (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) disusun sebagai berikut:

H_{010} : tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

H_{a10} : memiliki pengaruh secara tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Berdasarkan pada tabel 4.2 diatas dapat dikatakan bahwa nilai Standardized indirect effect yang merupakan uji variabel intervening dimana variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru senilai 0,024.

Standardized Total Effect

Hasil pengukuran pengaruh total antar variabel ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Standardized Total Effect

	Motivasi kerja	Budaya organisasi	Kepemimpinan	KepuasanKerja	Kinerja guru
Kepuasan Kerja	0,097	0,301	0,070	0,000	0,000
Kinerja guru	0,143	0,741	0,127	0,250	0,000

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil pengukuran tersebut diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh total terbesar terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja guru adalah budaya organisasi dengan nilai masing-masing 0,301 dan 0,741.

Berikut ini persamaan regresi yang dapat dibentuk dari tabel di atas:

Model I

Kepuasan Kerja = 0,097 Kepemimpinan + 0,301 Budaya organisasi + 0,070 Motivasi kerja

Model II

Kinerja guru Karyawan = 0,127 Kepemimpinan + 0,741 Budaya organisasi + 0,143 Motivasi kerja + 0,250 Kepuasan Kerja

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian initujuan penelitian dan judul Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan kerjasebagai Variabel Intervening di SD TARAKANITA 3 JAKARTA”.Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil variabel kepemimpinan mempengaruhi variabel kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kepuasan kerja.
4. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil variabel kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja guru.
5. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil variabel budaya organisasi mempengaruhi variabel kinerja guru.
6. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja guru.
7. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru.
8. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil variabel kepemimpinan mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja guru.
9. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil variabel budaya organisasi mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja guru.
10. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil variabel motivasi kerja mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja guru.

Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran-saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karenanya hendaknya yayasan dan kepala sekolah memperhatikan gaya kepemimpinannya ke yang lebih persuasive untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Yayasan dan kepala sekolah hendaknya memperhatikan Budaya organisasi, selain pengaruhnya yang paling tinggi terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Aturan, etika disiplin dan budi pekerti yang merupakan basis budaya organisasi tetap harus ditingkatkan.
3. Motivasi kerja guru memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja guru. Oleh karenanya pihak yayasan dan sekolah tetap menjaga ritme motivasi kerja. Untuk meningkatkannya perhatian, pemberian semangat masih harus ditingkatkan. Fasilitas belajar ditingkatkan dan memberikan pembinaan bagi guru yang malas.
4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hendaknya manajemen sekolah, yayasan dan kepala sekolah selalu memperhatikan kepuasan kerja gurunya.
5. Kinerja guru merupakan puncak prestasi kerja sekolah. Segala upaya dan cara dikerahkan pihak yayasan dan kepala sekolah untuk memerhatikannya secara serius. Kinerja guru yang belum bagus seperti metode pengajarannya yang masih belum mengetrapkan belajar mengajar yang baik, umpan balik, tatap muka dikelas diperbaiki, melalui peningkatan *capacity building* kompetensi guru.
6. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel penelitian dan menambah jumlah pertanyaan/ pernyataan di dalam kuesioner, sehingga akan menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Beni Habibi. 2015. Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi Pedagogik Serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi, FKIP-Universitas Pancasakti.
- Edison, Anwar, dan komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta Bandung.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Musriha. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja, Pegawai di Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Probolinggo. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 1 No. 3, Universitas Bhayangkara. https://repository.usd.ac.id/6603/2/122214098_full.pdf, Diakses Pada Tanggal 1 April 2020.
- Northouse, Peter. G, 2013. Leadership Theory and Practice: Kepemimpinan Teori dan Praktek. Edisi keenam. PT. Indeks 2013, Jakarta
- Rivai V, Mulyadi D. 2011. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Suwatno & Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior*. Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.