



PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA GURU SMA SWASTA DI KABUPATEN GROBOGAN

Budi Tetuko ✉

Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Januari 2012

Disetujui Februari 2012

Dipublikasikan Juni 2012

Keywords:

Teacher Job Satisfaction

Teacher Performance

Abstrak

Dengan tidak terjaminnya upah atau honor yang diperoleh menyebabkan guru sekolah swasta harus pandai-pandai memanfaatkan waktu luang yang ada untuk menjalankan pekerjaan lain untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian mayoritas guru-guru sekolah swasta memiliki profesi selain guru, hal ini berdampak terhadap kualitas pelayanan terhadap siswa. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi sekolah, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru dan secara tidak langsung juga signifikan pengaruhnya terhadap kinerja guru sehingga perlu adanya perbaikan dan peningkatan motivasi kerja, budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah. Karena dari hasil penelitian dapat dilihat variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja dan secara tidak langsung terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika kinerja guru dapat meningkat maka kualitas pelayanan guru kepada siswa dapat optimal sehingga sekolah memiliki daya saing dengan sekolah-sekolah lain.

Abstract

Having less guarantee on earning fixed monthly wages or salaries triggers private school teachers to manage their free time wisely to run other side jobs to meet the needs. Thus, the majority of private school teachers have another profession which gives impacts to the quality of services to the students. The results showed that work motivation, organizational culture at the school, and the school leadership significantly influence teacher job satisfaction and also indirectly effect to the job performance of teachers. Hence, there is need to improve and develop work motivation, organizational culture and leadership of school principals. By improving the existing work motivation, organizational culture and the leadership of the school principal, the teachers will have better performance. Thus, the school will have competitive advantages compared to others.

Pendahuluan

Guru merupakan aset yang penting dan berharga bagi sekolah karena apabila dikelola dengan baik maka kinerja guru akan baik hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan dimana faktor ini berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja adalah yang ingin dituju nantinya akan mempengaruhi image dari sebuah organisasi pendidikan itu sendiri. Sekolah juga harus memperhatikan berbagai tujuan individu-individu yang ada dalam sekolah. Keselarasan tujuan (*Goal Congruence*) antara sekolah dan guru akan memberikan keuntungan bagi keduanya. Para guru akan termotivasi untuk mewujudkan tujuan sekolah karena dengan mewujudkan tujuan sekolah maka tujuan guru juga dapat terwujud. Sedangkan pihak sekolah juga dapat meraih keuntungan dengan adanya keselarasan tujuan (*Goal Congruence*), yaitu memperlancar sekolah dalam mencapai segala macam yang menjadi sasaran dan tujuannya. Kinerja adalah suatu hasil yang ingin dicapai oleh para pegawai tersebut dalam pekerjaannya dengan berbagai kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu jenis karakteristik pekerjaan agar mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Menurut Ruky, (2000) menyatakan bahwa Kinerja adalah pengeluaran basil dari fungsi spesifikasi pekerjaan oleh para pegawai. Manajemen Kinerja (*Performance Management*) berkaitan dengan usaha, program atau kegiatan yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi para pegawai dengan melibatkan seluruh proses manajemen yang menyangkut perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengarahan serta evaluasi atas hasilnya.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seorang guru pertama-tama kita harus mengetahui konsep dari faktor-faktor tersebut. *Dengan tidak terjaminnya upah atau honor yang diperoleh menyebabkan guru sekolah swasta harus pandai-pandai memanfaatkan waktu luang yang ada untuk menjalankan pekerjaan lain untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Dengan demikian mayoritas guru-guru sekolah swasta memiliki profesi selain guru, hal ini berdampak terhadap kualitas pelayanan terhadap siswa.* Rendahnya kinerja guru di SMA swasta salah satunya disebabkan oleh status kepegawaian hal ini dapat dilihat pada setiap diselenggarakan ujian seleksi CPNS banyak guru swasta yang mengikuti ujian seleksi tersebut selain itu kinerja guru SMA swasta tidak dapat optimal dikarenakan banyak guru SMA swasta yang mengajar di dua sekolah

secara bersamaan hal ini di sebabkan untuk memenuhi syarat jumlah jam mengajar yang harus memenuhi 24 jam dalam satu minggu sebagai syarat untuk memperoleh sertifikasi tentunya hal ini mempengaruhi kualitas pelayanan guru tidak maksimal

Rendahnya kinerja guru di SMA swasta juga dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan keterlambatan guru di sekolah. Hal ini dapat disebabkan karena guru harus mengajar di lebih dari satu sekolah untuk mencukupi kekurangan jam mengajar dan rendahnya honor yang diperoleh guru tersebut. Dari data yang di peroleh penulis dari 40 guru yang di mintai keterangan ternyata 33 guru atau 82,5 % yang mengajar di dua tempat baik dalam satu yayasan induk atau sekolah dengan jenjang pendidikan yang sama atau berbeda dan hanya 7 guru 17,5 % yang mengajar hanya di satu tempat. Hal ini berdampak terhadap pelayanan guru terhadap siswa didiknya. Dari sisi lain rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari perencanaan dan persiapan dalam mengajar, evaluasi siswa dan pelayanan kepada siswa. Guru membuat kelengkapan administrasi mengajar hanya sebagai syarat akreditasi dan inspeksi guru. Hal ini disebabkan karena rendahnya pengawasan kepala sekolah, kepala sekolah tidak melakukan evaluasi dan monitoring terhadap kinerja guru secara sungguh-sungguh. Mengacu kepada rumusan masalah penelitian diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari studi ini adalah menemukan bukti empiris tentang: (a) pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMA swasta; (b) pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMA swasta; (c) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMA swasta; (d) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru di SMA swasta; (e) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru di SMA swasta; dan (f) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA swasta; dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

Metode

Penelitian dirancang dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Ex-post facto*, dengan disain penelitian korelasional. Penelitian dengan metode *Ex-post facto* merupakan penelitian empiris yang sistematis dimana peneliti tidak mengontrol langsung variabel bebas (X) karena peristiwanya telah terjadi. Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak di tuntutan memberikan perlakuan terhadap variabel bebasnya melainkan mengikuti

faktor-faktor yang telah terjadi atau pernah dilakukan oleh subjek penelitian kemudian mengukur efek variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat tertentu (Sudjana dan Ibrahim, 2001) Populasi penelitian ini adalah guru SMA swasta di Kabupaten Grobogan sesuai data yang diperoleh dari sumber yaitu terdapat 20 sekolah menengah atas swasta. Dengan jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah 177 orang guru dengan kesamaan ciri dimana guru yang dijadikan sampling adalah guru swasta bukan Pegawai Negeri Sipil. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya yang dilakukan adalah melakukan analisis dengan teknik analisis jalur atau path analysis adalah analisis multi regresi, analisis ini berpedoman pada diagram jalur untuk membantu komseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks. Dengan cara ini, dapat di hitung hubungan langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat hubungan ini tercermin dalam koefisien jalur (path coefficient) yang sesungguhnya ialah koefisien regresi yang telah dibakukan (Kelingner, 2002).

Hasil dan Pembahasan

Untuk menguji hipotesis dan mendeteksi pengaruh variabel mediasi (variabel intervening) dalam memediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan uji regresi berganda dan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Uji regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2), Kepemimpinan (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y_1) terhadap variabel Kinerja Guru (Y_2). Output hasil uji regresi linear berganda dirangkum dalam Tabel 1. Hasil perhitungan analisis jalur dapat dijelaskan pada tabel 2.

Hipotesis 1 menyatakan "Adanya pengaruh positif dan sangat signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja." Hasil pengujian regresi sederhana menunjukkan maka hasil uji-t adalah "signifikan" dan "positif (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif)", sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kepuasan Kerja (Y_1). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Jurkeiwick (2001) menyatakan bahwa pemberian motivasi yang tepat kepada personelnya akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi. Motivasi kerja sangat efektif untuk memenuhi dan rneningkatkan kepuasan kerja dimana faktor-faktor motivasi kerja tersebut diukur. Hal ini bias diartikan bahwa indikator-indikator dalam motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Adapun indicator yang berpengaruh antara lain kondisi lingkungan kerja karena dalam tanggapan responden menunjukkan persentase yang sangat tinggi. Motivasi kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kinerja baik individu maupun kelompok merupakan fraktor dominan yang memepengaruhi kinerja. Menurut Gibson & Donnelly, (1997) menyatakan baliwa "Motivasi merupakan suatu kekuatan yang menumbuhkan, mendorong dan mengarahkan perilaku para pegawai". Sedangkan menurut Morrison (1994) dalam penelitiannya menyebutkan, "Motivasi Kerja adalah sebagai suatu kecenderungan dari seseorang (individu) atau pegawai untuk ikut serta melibatkan diri dalam berbagai kegiatan pekerjaan yang mengarah kepada sasaran dan tujuan yngn dikehendaki". Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasaraannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh suatu pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya dan selanjutnya efektivitas kerja menjadi dapat tercapai.

Hipotesis 2 menyatakan "Adanya pengaruh positif dan sangat signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja." Hasil pengujian regresi sederhana menunjukkan hasil uji-t adalah "signifikan" dan "positif (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif)", sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Denison & Misra (1995) dan Clisson & Durrick (1988) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja seseorang dan hasil pekerjaannya tergantung kesesuaian antara karakteristik individu tersebut dengan budaya organisasi yang terdapat dalam suatu organisasi. Budaya

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	F-test	Sig.	R ²	Beta	t-test	Sig.
Motivasi Kerja				0,292	9,507	0,000
Budaya organisasi	724,115	0,000	0,943	0,269	7,383	0,000
Kepemimpinan				0,271	7,573	0,000
Kepuasan Kerja				0,255	5,929	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2012

Tabel 2 Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
$pX_1 - Y_1 (p_2)$	0,772		0,772
$pX_2 - Y_1 (p_5)$	0,820		0,820
$pX_3 - Y_1 (p_7)$	0,804		0,804
$pY_1 - Y_2 (p_3)$	0,919		0,919
$pX_1 - Y_2 (p_1)$	0,292		
Pengaruh tidak langsung (melalui Y_1)		0,709	
Pengaruh Total			
$pX_2 - Y_2 (p_4)$	0,269		1,001
Pengaruh tidak langsung (melalui Y_1)		0,753	
Pengaruh Total			1,022
$pX_3 - Y_2 (p_6)$	0,271		
Pengaruh tidak langsung (melalui Y_1)		0,739	
Pengaruh Total			1,010

organisasi yang tumbuh menjadi kuat dan mampu memacu banyak orang untuk berkembang ke arah yang lebih baik. Semakin banyak aspek budaya organisasi yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi kepuasan kerjanya. Hal ini sesuai dengan indikator seluruh guru dan karyawan memahami visi dan misi sekolah hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat terbentuk jika seluruh komponen organisasi memahami visi dan misi dari organisasi tersebut dan hal ini dapat menumbuhkan kepuasan kerja karena seluruh komponen yang ada mengerti tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Hipotesis 3 menyatakan "Adanya pengaruh positif dan sangat signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja." Hasil pengujian regresi sederhana menunjukkan hasil uji-t adalah "signifikan" dan "positif (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif)", sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y_1). Hasil penelitian ini mendukung penelitian Heffes (2006) yang menyatakan bahwa peran kontrol dari Pimpinan memiliki efek yang positif baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Peran kepemimpinan secara lebih umum dapat dimanifestasikan dalam berbagai cara, seperti: Meneliti seberapa baik hasil kerja dan kinerja para pegawai, memberikan nasihat dan bantuan kepada individu, dan berkomunikasi dengan rekan kerja baik se-

cara personal maupun dalam konteks pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari indikator yang menunjukkan Kepala sekolah mampu mengkoordinir komponen sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Kepuasan Kerja merupakan hal yang bersifat pribadi dimana setiap individu akan merasa tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut Greenberg & Baron, (1999) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh para pegawai mengenai kondisi situasi lingkungan tempat kerja mereka pada saat ini". Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Menurut McNessee-Smith, (1996) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah perasaan para pekerja atau karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap yang umum terhadap pekerjaan dengan berdasarkan pada penilaian mengenai berbagai aspek yang terdapat dalam suatu pekerjaan". Sikap seseorang individu terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dan juga tentang berbagai harapannya untuk masa mendatang. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan karyawan tersebut maka semakin tinggi tingkat ke-

puasan yang dirasakan dan begitu pula sebaliknya, kepuasan guru adalah rasa yang muncul dari kesesuaian antara usaha dan hasil yang dilakukan oleh guru tersebut, rasa itu muncul disebabkan karena adanya jaminan baik secara materi, yang berupa gaji, promosi dan ataupun secara rohani yang berupa pujian atau penghargaan diri dari rekan kerja, atasan dan pencapaian pekerjaan itu sendiri dan oleh masing-masing guru atau individu dalam sebuah sekolah memiliki standar nilai kepuasan yang berbeda.

Hipotesis 4 menyatakan "Adanya pengaruh positif dan sangat signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru." Hasil uji-t menunjukkan hasil uji-t adalah "signifikan" dan "positif (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif)", yang berarti Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y_2). Untuk pengujian Hipotesis 4, memperlihatkan pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,292 Sementara besar pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja diperoleh dari perkalian $0,772 \times 0,919 = 0,709$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja lebih besar ($0,709 > 0,292$) dibanding pengaruh langsung terhadap Kinerja Guru. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja, atau dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja terbukti menjadi variabel yang memediasi antara pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru.

Hipotesis 5 menyatakan "Adanya pengaruh positif dan sangat signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru." Hasil uji-t menunjukkan hasil uji-t adalah "signifikan" dan "positif (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif)", yang berarti Budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y_2). Untuk pengujian Hipotesis 5, memperlihatkan pengaruh langsung Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,269. Sementara besar pengaruh tidak langsung Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja diperoleh dari perkalian $0,820 \times 0,919 = 0,753$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung Budaya organisasi melalui Kepuasan Kerja lebih besar ($0,753 > 0,269$) dibanding pengaruh langsung terhadap Kinerja Guru. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak

langsung Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja, atau dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja terbukti menjadi variabel yang memediasi antara pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Guru. Kepala sekolah harus mampu menjalankan fungsi komunikasi yang baik dan menunjukkan rasa menghargai kepada bawahan dalam menyampaikan gagasan atau ide dimana hal ini menunjukkan kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional. Sedangkan menurut Denison (1990) "Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, dan juga praktek-praktek manajemen dan perilaku yang membantu dan memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut". Klein, Masi dan Weidner (1995) dan Carmeli dan Tishler (2004) menempatkan Budaya organisasi pada inti usaha keras organisasi untuk meningkatkan keefektifan keseluruhan dan kualitas produk dan pelayanannya.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja Guru.

Hipotesis 6 menyatakan "Adanya pengaruh positif dan sangat signifikan kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru." Hasil uji-t menunjukkan hasil uji-t adalah "signifikan" dan "positif (tanda pada t dan koefisien beta adalah positif)", yang berarti Kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru (Y_2). Untuk pengujian Hipotesis 6, memperlihatkan pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru adalah sebesar 0,271. Sementara besar pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja diperoleh dari perkalian $0,804 \times 0,919 = 0,739$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung Budaya organisasi melalui Kepuasan Kerja lebih besar ($0,739 > 0,271$) dibanding pengaruh langsung terhadap Kinerja Guru. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja, atau dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja terbukti menjadi variabel yang memediasi antara pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru.

Hipotesis 7 menyatakan "Adanya pengaruh positif dan sangat signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja guru." Hasil uji-t pada Tabel 4.28 menunjukkan bahwa hipotesis 7 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru SMA swasta di Grobogan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Vroom (1960) dan Strauss (1968) yang me-

nyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individual, serta penelitian Laschinger, Finegan dan Shamian, (2004) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Robbins, (2001: 18) menyatakan bahwa "Kinerja adalah sebagai suatu fungsi dan interaksi antara kemampuan dan inovasi". Dalam studi manajemen mengenai Kinerja Pegawai terdapat beberapa hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang karyawan dalam suatu organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi yang dapat menentukan tingkat efektivitas kinerja organisasi tersebut. Dimana berhasil atau tidaknya kinerja para pegawai yang telah dicapai oleh organisasi tersebut akan berpengaruh baik secara individu atau kelompok. Kinerja guru adalah Dari berbagai pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa, Kinerja adalah tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja para pegawai untuk suatu kegiatan dari fungsi atau tugas tertentu dalam jangka waktu tentu pula. Dengan demikian pula dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah tingkat kualitas kerja guru dan kuantitas hasil kerja guru dengan menjalankan fungsi-fungsinya dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar.

Simpulan

Simpulan penelitian ini adalah: (a) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (b) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (c) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (d) kepuasan Kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru; (e) kepuasan Kerja memediasi hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru; (f) kepuasan Kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja guru; dan (g) kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian dapat diprediksikan bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja; dan

kepuasan kerja akan mendorong peningkatan kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Ahmad Ruky. 2000. *Sistem Manajemen Kinerja: Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Denison and Misra. 1995. *Toward of Organizational Culture Effectiveness*. Journal of Organization Science, Vol 6, No 2, March-April
- Gibson, I, & Donnelly. 1997. *Organizations, Behaviour, Structure, Processes, 9th Ed*. Richard D. Irwin Inc
- Jurkeiwick, Massey. 2001) *Motivation In Public and Private Organization: A Comparative Study*, Journal of Public Productivity and Management Review, Vol. 21, No.3, March
- Kotter, John P. 1996. *Leading Change*. Harvard Business School Press
- Laschinger, H.K, Finegen, J, & Shamian, J. 2001. *The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses: Work Satisfaction and Organizational Commitment*. Health Care Management Review Journal, Vol.26, P.7-23
- Laschinger, H.K, Finegen, J, Shamian, J, and Wilk, P.2004. *A Longitudinal Analysis of The Impact Of Workplace Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment*. Journal of Organizational Behavior, INFORM GLOBAL, pg. 527-545
- McNeese-Srniith, Donna. 1996. *Increasing Employee Productivity, Job Satisficction and Organizational Commitment*, Journal Of Hospital & Helth Services Administration
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh, Terjemahan Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks
- Smith, Kirk. Jones, Eli, & Blair, Edward. 2000. *Managing Salcx Person Motivation in a Territory Realignment*, Journal of Personal Selling f- Sales Management, Vol. XX, No.4, P.215-226
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kesebelas*. Bandung: Alfabeta