

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA MTs AL-HUDA PEKANBARU

TEGUH HENDRA

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
E-mail : akbar_stier@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to know and understand the influence of organizational culture on teacher performance, to know and understand the effect of job satisfaction on the performance of teachers, to know and understand the influence morale on teacher performance and to know and understand the influence of organization culture, job satisfaction, and excitement working simultaneously (simultan) on teacher performance.

The result of the analysis show that the F test organizational culture, job satisfaction, and morale simultaneously positive and significant impact on the performance of teachers at MTs Al-Huda Pekanbaru. The result of the analysis of the test T is a) culture organizatitons are not positive and no significant effect on the performance of teachers, b) job satisfaction positive and significant effect on the performance of teachers, c) morale and no significant positive effect on the teacher performance. Of the independents variabels suggest that any of the three independent variabels which have contributed the most effect on the performance of theachers is job satisfaction.

Finally, the authors suggest to MTs Al-Huda Pekanbaru in order to enhance and support the performance of teachers at MTs Al-Huda Pekanbaru.

Keywords : Organization Culture, Job Satisfaction, Morale, And Performance.

Keunggulan suatu bangsa tidak lagi bertumpu pada kekayaan alam melainkan pada keunggulan sumber daya manusia (SDM) yaitu tenaga terdidik yang mampu menjawab tantangan-tantangan dengan sangat cepat sebagai upaya menghadapi tantangan era globalisasi disegala bidang. Dengan kemajuan teknologi yang didukung dengan Sumber Daya Manusia berkualitas mempunyai posisi penting dalam perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat dominan terhadap kinerja perusahaan sehingga perusahaan harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien. Dengan demikian Sumber Daya Manusia yang dikelola oleh organisasi harus mampu menunjang kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Begitu juga dengan dunia pendidikan, untuk menciptakan siswa yang berkopentesi,

tenaga pendidik harus memiliki keterampilan dan pengetahuan tata cara mendidik dengan baik. Sehingga hasil lulusan akan menjadi tolak ukur dari kopentensi para pendidik.

Dalam hal ini tidak dapat dipungkiri bahwa manusia sebagai sumber daya merupakan faktor utama yang penting dan penentu untuk pencapaian tujuan organisasi. Karena ini disebabkan manusia adalah perencana, penggerak, pelaksana dalam suatu orgnisasi. Untuk itu diperlukan manusia sebagai pekerja yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi agar mampu mencapai tujuan organisasi.

Setiap organisasi harus mampu menghadapi tantangan bagaimana menganalisis, memanfaatkan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk menjamin

bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai. Disamping itu perusahaan juga harus dapat menjamin bahwa karyawan yang terlibat didalamnya dapat memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya sekaligus dapat membuat kontribusi yang efektif.

Hubungan antara budaya organisasi dengan sukses atau gagalnya kinerja suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi dan manajemen serta sejumlah peneliti sangat erat. Budaya organisasi merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Namun sayangnya, peran strategis budaya organisasi tersebut kurang disadari dan dipahami oleh pelaku organisasi di Indonesia, terutama pemilik perusahaan dan pihak manajemen yang dapat dipercaya untuk mengelola organisasi.

Dengan terciptanya budaya organisasi yang baik terhadap karyawan dalam sebuah organisasi tentunya juga akan menimbulkan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan apa yang telah di emban oleh seorang karyawan. Dengan adanya rasa puas terhadap pekerjaannya sendiri tentu juga secara otomatis akan menjadikan pekerjaan tersebut berjalan dengan efektif dan efisien.

Karyawan yang memiliki semangat dan gairah kerja yang tinggi tentunya akan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, keluhan dan peringatan dapat dihindari dan pemogokan serta *turn over* karyawan dapat dihindarkan.

Semangat kerja adalah menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam sebuah organisasi. Dalam organisasi karyawan merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting. Semangat kerja yang tinggi tentu didukung juga dengan adanya tingkat

kepuasan kerja, serta budaya yang ada dalam sebuah organisasi.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu munculnya dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja. Kepuasan kerja guru menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, apabila guru merasakan kepuasan dalam dalam bekerja, maka akan tercipta suasana yang penuh kebersamaan, memiliki tanggung jawab yang sama, iklim komunikasi yang baik dan juga semangat kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi atau sekolah dapat tercapai secara maksimal. Tetapi sebaliknya apabila guru tidak merasa puas, maka akan tercipta suasana yang kaku, membosankan, dan semangat tim yang rendah.

Dalam pelaksanaan tugas mendidik, guru memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa dilandasi rasa tanggung jawab, selain itu juga ada guru yang sering membolos, datang tidak tepat pada waktunya dan tidak mematuhi perintah bahkan ada yang tidak melengkapi pembelajarannya (RPP). Kondisi guru seperti itulah yang terkadang menjadi permasalahan di setiap lembaga pendidikan formal. Dengan adanya guru yang mempunyai kinerja rendah, sekolah akan sulit untuk mencapai hasil seperti yang diharapkan atau yang telah ditentukan.

Pada kenyataannya ada beberapa hal yang masih belum maksimal yang dilakukan oleh guru pengajar yang berada pada MTs Al- Huda Pekanbaru, diantaranya masih banyaknya guru yang belum menyelesaikan perangkat pengajarnya yang seharusnya diawal semester perangkat pembelajaran ini sudah harus ada. Dan juga masih sering dijumpai kelas- kelas yang kosong dikarenakan guru pengajar masih ada yang terlambat bahkan

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru (Teguh Hendra)

tidak datang disaat jam pelajaran efektif berlangsung.

Tabel 1 : Data jumlah guru yang mengumpulkan RPP Madrasah Tsanawiyah Al-Huda Pekanbaru Tahun Ajaran 2008/2009 s/ d 2012/2013.

No	TA	Jumlah Guru	Jumlah guru yang mengumpulkan RPP	Jumlah guru yang tidak mengumpulkan RPP
1	2008/2009	24	8	16
2	2009/2010	24	6	18
3	2010/2011	26	10	16
4	2011/2012	26	12	14
5	2012/2013	38	15	23

Sumber : MTs Al- Huda Pekanbaru,2014

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa masih banyaknya guru yang tidak mengumpulkan RPP nya, artinya disini salah satu kewajiban sebagai guru belum tercapai secara maksimal jika dilihat dari jumlah guru yang menyerahkan RPP dari tiap tahunnya.

Dari uraian tersebut diatas maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya adalah:

1. Bagaimakah pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada MTs Al-Huda Pekanbaru.
2. Bagamanakah pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja secara parsial pada MTs Al- Huda Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

Budaya organisasi mempunyai kedudukan yang cukup signifikan, karena mempelajari bagaimana organisasi berhubungan dengan lingkungan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi serta konsistensi dari perilaku anggotanya.

Menurut Edgar Schein dalam buku Jhon M. Ivancevich, dkk (2006) Budaya

organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Budaya atau kultur organisasi merupakan kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi. Menurut Siagian (1995) budaya organisasilah yang menentukan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan anggota organisasi, batas perilaku, sifat dan bentuk pengendalian dan pengawasan, gaya manajerial, cara formalisasi yang tepat, teknik penyalur emosi dalam interaksi komunikasi, wahana memelihara stabilitas sosial dalam organisasi.

Menurut Peter F. Druicker dalam buku Drs. H. Moh. Pabundu Tika, M.M. (2012) budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan dengan cara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.

Menurut Phithi Sithi Amnuai dalam buku Drs. H. Moh. Pabundu Tika, M.M. (2012) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat diuraikan bahwa budaya organisasi adalah suatu cara atau kebiasaan yang dibuat oleh sebuah organisasi dalam rangka untuk mengatasi

masalah- masalah baik yang berada pada internal perusahaan ataupun eksternal perusahaan, dengan indikator : (a) inisiatif individual, (b) toleransi terhadap tindakan beresiko. (c) pengarahan, (d) integrasi, (e) dukungan manajemen, (f) kontrol, (g) identitas, (h) sistem imbalan, (i) toleransi terhadap konflik, (j) pola komunikasi dalam buku Drs. H. Moh. Pabundu Tika, M.M (2012).

Menurut Colquitt, LePine, Wesson (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Robbin dan Judge (2011) memberikan defenisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan semacamnya.

Menurut McShane dan Von Glinow dalam buku Prof. DR. Wibowo, SE. M. PHIL (2013) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosional dipekerjaan yang dirasakan.

Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan dengan indikator : (a) pemenuhan kebutuhan, (b) perbedaan, (c) pencapaian nilai, (d) keadilan, (e) komponen genetik dalam buku Kreitner dan Kinicki (2001).

Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Menurut Siswanto (2000), semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Nitisemito (2002), semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui presensi, kerjasama, kegairahan kerja dan hubungan yang harmonis.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator : (a) presensi, (b) kerjasama, (c) kegairahan kerja, (d) hubungan yang harmonis Nitisemito (2002).

Berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Pengertian kinerja telah dirumuskan oleh beberapa ahli manajemen antara lain sebagai berikut, Drs. H. Moh. Pabundu Tika, M.M (2012) :

1. Stoner (1978) dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
2. Bernardin dan Russel (1993) dalam bukunya Achmad S. Ruby mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil- hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
3. Handoko dalam bukunya *Management Personalia dan Sumber Daya* mendefinisikan kinerja sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
4. Prawiro Suntoro (1999) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Performance atau kinerja menurut Prawirosentono (2000:1) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Selanjutnya menurut Handoko dalam Tika (2010:121) mengatakan bahwa kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja guru.

Sedangkan Pengertian kinerja guru adalah hasil kerja yang dilihat dari serangkaian kemampuan yang dimiliki seorang guru. Kemampuan yang harus dimiliki seorang guru telah disebutkan dalam undang-undang guru dan dosen no. 14 tahun 2005 pasal 8 yaitu Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Berikutnya pada pasal 10 ayat 1 bahwa

Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru.

a. **Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Secara rinci setiap subkompetensi dijabarkan menjadi indikator esensial sebagai berikut;

1. Memahami peserta didik secara mendalam memiliki indikator esensial: memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif; memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip kepribadian; dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
2. Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran memiliki indikator esensial: memahami landasan kependidikan; menerapkan teori belajar dan pembelajaran; menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar; serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
3. Melaksanakan pembelajaran memiliki indikator esensial: menata latar (setting) pembelajaran; dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
4. Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran memiliki indikator esensial: merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode; menganalisis

hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery learning); dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

5. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya, memiliki indikator esensial: memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik; dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi nonakademik.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Secara rinci subkompetensi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kepribadian yang mantap dan stabil memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma hukum; bertindak sesuai dengan norma sosial; bangga sebagai guru; dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.
2. Kepribadian yang dewasa memiliki indikator esensial: menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
3. Kepribadian yang arif memiliki indikator esensial: menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
4. Kepribadian yang berwibawa memiliki indikator esensial: memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
5. Akhlak mulia dan dapat menjadi teladan memiliki indikator esensial: bertindak sesuai dengan norma religius

(iman dan taqwa, jujur, ikhlas, suka menolong), dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi ini memiliki subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

1. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik memiliki indikator esensial: berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
2. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Setiap subkompetensi tersebut memiliki indikator esensial sebagai berikut:

1. Menguasai substansi keilmuan yang terkait dengan bidang studi memiliki indikator esensial: memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah; memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar; memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.
2. Menguasai struktur dan metode keilmuan memiliki indikator esensial

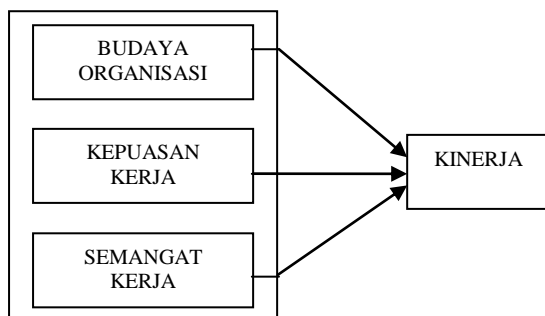
Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru (Teguh Hendra)

menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam pengetahuan/materi bidang studi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang guru dalam melaksanakan tugas mengajar selama periode tertentu sesuai standar kompetensi dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut, dengan indikator : (a) Menguasai bahan ajar, (b) kemampuan merencanakan kegiatan pembelajaran, (c) kemampuan mengelola dan melaksanakan kegiatan pembelajaran, (d) kemampuan mengadakan evaluasi atau penilaian pembelajaran.

Berdasarkan teori dan juga latar belakang masalah maka dapat dibuat kerangka berpikir sebagai berikut :

Gambar 1 : Model Penelitian



Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, untuk memberikan arah bahasan, maka akan dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada MTs Al- Huda Pekanbaru.
2. Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru pada MTs Al- Huda Pekanbaru.

METODE

Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif dengan sistem pengumpulan data melalui kuisioner .

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al- Huda Pekanbaru yang berjumlah 38 orang guru.

Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS Versi 19.0 terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif, uji F, uji t, uji koefisien determinasi, dan uji regresi linear berganda.

Tabel 2 : Kisi- kisi operasional instrumen penelitian.

Variabel	Definisi variabel	Indikator	Nomor Pernyataan
Budaya Organisasi (sumbu: Drs. Moh. Pabundu Tika, M.M, 2012).	Budaya organisasi adalah suatu cara atau kebiasaan yang dibuat oleh sebuah organisasi dalam rangka untuk mengatasi masalah-masalah baik yang berada pada internal perusahaan ataupun eksternal perusahaan	- Inisiatif Individual.	1,2 3,4
		- Toleransi terhadap tindakan beresiko .	5,6 7,8 9,10
		- Pengarahan.	11,12 13,14 15,16 17,18
		- Integrasi .	19,20
		- Dukungan manajemen.	
		- Kontrol.	
		- Identitas .	
		- Sistem imbalan.	
		- Toleransi terhadap konflik.	
		- Pola komunikasi.	
Kepu	Kepuasa	- Pemenu	1,2,3

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru (Teguh Hendra)

<p>asan Kerja (sum ber: Kreit ner dan Kinic ki, 2001).</p>	<p>n kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaa nnya melalui penilai an salah satu pekerjaa n sebagai rasa mengharg ai dalam mencap ai salah satu nilai-nilai penting pekerjaa n.</p>	<p>han kebutuh an - Perbeda an. - Pencapa ian nilai - Keadila n. - Kompon en genetik.</p>	<p>4,5,6 7,8,9 10,11,1 2 13,14,1 5</p>		<p>bekerjas ama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggun g jawab disertai kesukar elaan dan kesediaa nya untuk mencap ai tujuan organisa si.</p>		
<p>Sema ngat Kerja (sum ber : Nitis emit o , 2002)</p>	<p>Semang at kerja adalah kemamp uan atau kemaua n setiap individu atau sekelom pok orang untuk saling</p>	<p>- Presensi. - Kerjasa ma. - Kegaira han kerja. - Hubung an yang harmoni s.</p>	<p>1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,1 2</p>	<p>Kiner ja Guru (Sum ber: meng acu pada perat uran Ment eri Pemb erday aan Apar atur Nega ra No 16 tahun 2009)</p>	<p>Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai oleh seseoran g guru dalam melaksa nakan tugas mengaja r selama periode tertentu sesuai standar kompete nsi dan kriteria yang telah ditetapka n untuk pekerjaa n tersebut</p>	<p>- Menguas ai bahan ajar - Merenca nakan pembelaj aran - Melaksa nakan dan mengelol a Pembelaj aran - Mengada kan Evaluasi atau penilaian pembelaj aran</p>	<p>1,2,3 4,5,6 7,8,9 10,11,1 2</p>

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru (Teguh Hendra)

HASIL

Statistik deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mendiskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi (Kuncoro, 2003:172).

Table 3 : Rekapitulasi hasil penelitian variabel budaya organisasi (X1)

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Frekuensi
		5	4	3	2	1	
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Sikap kreatif ditanamkan pada setiap guru dalam bekerja.	20	15	2	0	1	38
2	Saya selalu menegur dan memberi sanksi terhadap siswa yang tidak taat terhadap aturan di lingkungan madrasah.	17	15	6	0	0	38
3	Pihak yayasan selalu mendorong saya siap untuk	6	24	6	2	0	38

	mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan.						
4	Pihak yayasan selalu mendorong saya untuk membuat inovasi dalam pekerjaan.	15	21	2	0	0	38
5	Manajemen memfokuskan pekerjaan pada hasil akhir.	5	24	9	0	0	38
6	Pihak yayasan mendorong saya untuk lebih cermat dan teliti dalam melakukan pekerjaan.	14	24	0	0	0	38
7	Sikap kompetitif yang sehat ditanamkan	14	22	2	0	0	38

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru (Teguh Hendra)

	pada setiap guru.						
8	Pihak yayasan lebih menekankan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tim dibanding secara individual.	14	13	8	2	1	38
9	Pihak yayasan selalu mengarahkan saya dalam setiap kendala pekerjaan yang ada.	13	23	1	1	0	38
10	Pihak yayasan selalu mengadakan rapat mingguan untuk membahas mengenai setiap pekerjaan yang dilakukan.	13	14	9	2	0	38

11	Pihak yayasan selalu mengontrol setiap pekerjaan yang diembankan.	6	29	3	0	0	38
12	Pihak yayasan akan memberikan teguran dan peringatan tentang pekerjaan yang belum terselesaikan.	8	26	4	0	0	38
13	Pihak yayasan mengarahkan untuk dapat selalu menjalin komunikasi yang baik antar sesama guru dan staff.	16	20	2	0	0	38

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru (Teguh Hendra)

14	Pihak yayasan mengemukakan bahwa setiap pekerjaan adalah tanggung jawab bersama.	17	20	1	0	0	38
15	Pihak yayasan selalu memberikan penghargaan berupa insetif setiap prestasi kerja yang diraih.	11	20	4	2	1	38
16	Penghargaan berupa imbalan (tunjangan) dalam bentuk uang atau barang yang dapat dinilai dengan uang, layak dan	8	20	8	1	1	38

	mema dai.						
17	Pihak yayasan selalu mengemukakan untuk dapat mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap permasalahan yang ada dalam pekerjaan.	6	26	4	0	2	38
18	Pihak yayasan memberikan kebebasan dalam mengemukakan pendapat dan kritikan.	13	18	6	0	1	38
19	Pihak yayasan selalu melibatkan guru dalam	5	26	3	3	1	38

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru (Teguh Hendra)

	proses pengambilan keputusan.						
20	Pihak yayasan selalu melakukan komunikasi terbuka antara guru dan staff.	10	23	2	2	1	38
TOTAL		23	42	8	15	9	76
PERSENTASE (%)		30,39	55,5	10,7	19,7	11,8	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi dapat disimpulkan bahwa dominan pernyataan responden mengenai variabel budaya organisasi pada MTs Al-Huda Pekanbaru adalah setuju sebesar 423 responden atau sebesar 55,65 %. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel budaya organisasi pada MTs Al-Huda Pekanbaru sudah baik.

Table 4 : Rekapitulasi hasil penelitian variabel kepuasan kerja (X2)

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Frekuensi
		5	4	3	2	1	
		SS	S	KS	TS	ST	

						S	
1	Saya merasa senang karena pihak yayasan memberikan kesempatan untuk berprestasi.	15	21	0	2	0	38
2	Saya merasa senang karena pihak yayasan memberikan penghargaan atas prestasi kerja saya.	14	19	3	2	0	38
3	Saya merasa tertarik dengan pekerjaan yang saya jalankan karena sesuai dengan minat dan kemampuan saya.	8	29	1	0	0	38

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru (Teguh Hendra)

4	Saya merasa setiap pekerjaan yang diberikan terlalu jauh diluar kemampuan saya.	5	15	14	4	0	38	7	Saya merasa pihak yayasan berlaku adil dalam setiap beban dan tugas kerja yang diberikan.	6	16	12	2	2	38
5	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya tekuni karena dapat memberikan tantangan yang memotivasi saya dalam bekerja.	5	33	0	0	0	38	8	Saya merasa pihak yayasan memberikan kebijakan promosi yang adil dan baik.	9	12	15	1	1	38
6	Prestasi kerja yang saya raih sesuai dengan tujuan, visi, dan misi organisasi.	8	26	4	0	0	38	9	Saya merasa puas terhadap sarana dan prasarana yang ada dalam lingkungan kerja.	4	18	13	2	1	38
10								10	Saya merasa puas terhadap	8	23	4	2	1	38

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru (Teguh Hendra)

adanya kerjasama antar sesama guru didalam lingkungan madrasah.						
TOTAL	82	212	66	15	5	380
PERSEN TASE (%)	21,57	55,78	17,36	3,94	1,31	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kepuasan Kerja dapat disimpulkan bahwa dominan pernyataan responden mengenai variabel kepuasan kerja pada MTs Al- Huda Pekanbaru adalah setuju sebesar 212 responden atau sebesar 55,78 %. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja pada MTs Al- Huda Pekanbaru sudah baik.

Table 5 : Rekapitulasi hasil penelitian variabel semangat kerja (X3)

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					F
		5	4	3	2	1	
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Bapak/ibu selalu berusaha datang tepat waktu.	16	14	7	1	0	38
2	Guru yang	25	11	1	1	0	38

baik adalah yang berusaha untuk tidak absen dalam mengajar.							
3	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan atasan, teman sesama guru, dan staf lainnya.	17	20	1	0	0	38
4	Saya bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.	9	24	5	0	0	38
5	Kegelisahan dalam bekerja membuat kegairahan kerja bapak/ibu menurun.	10	25	3	0	0	38

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru (Teguh Hendra)

6	Menurut anda balas jasa yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kegairahan kerja.	8	21	9	0	0	38
7	Bapak/ibu merasa betah bekerja pada yayasan ini.	19	15	2	2	0	38
8	Lingkungan kerja nyaman bagi bapak/ibu.	16	17	3	2	0	38
TOTAL		120	147	31	6	0	304
PERSENTASE (%)		39,47	48,35	10,19	1,97	0	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Semangat Kerja dapat disimpulkan bahwa dominan pernyataan responden mengenai variabel semangat kerja pada MTs Al- Huda Pekanbaru adalah setuju sebesar 147 responden atau sebesar 48,35 %. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel semangat

kerja pada MTs Al- Huda Pekanbaru sudah baik.

Table 6 : Rekapitulasi hasil penelitian variabel kinerja guru (Y)

No	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					F
		5	4	3	2	1	
		SS	SS	KSS	TSS	STS	
1	Saya tidak sanggup menguasi tugas/pekerjaan yang diberikan.	8	9	18	3	0	38
2	Saya mempunyai pengalaman yang luas.	7	24	6	1	0	38
3	Anda dapat mengembangkan kualitas diri anda sendiri sebagai guru dengan mengikuti perkembangan dilingkungan	6	28	3	0	1	38

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru (Teguh Hendra)

	n kerja.						
4	Anda sudah membuat perangkat pembelajaran sebelum mulai nya proses pembelajaran.	11	20	2	5	0	38
5	Anda adalah guru yang memiliki tingkat pemahaman yang tinggi dalam menghadapi pekerjaan.	7	25	5	0	1	38
6	Anda bertanggung jawab terhadap pekerjaan anda.	18	18	1	1	0	38
7	Saya selalu	4	29	4	1	0	38

	dapat menyelesaikan masalah yang ada dalam pekerjaan saya.						
8	Setiap semester selalu ada supervisi dari pihak yayasan dan kepala madrasah.	10	22	4	1	1	38
TOTAL		71	175	43	12	3	304
PERSEN TASE (%)		23,35	57,56	14,44	3,94	0,98	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kinerja dapat disimpulkan bahwa dominan pernyataan responden mengenai variabel kinerja guru pada MTs Al- Huda Pekanbaru adalah setuju sebesar 175 responden atau sebesar 57,56 %. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel kinerja pada MTs Al- Huda Pekanbaru sudah baik.

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru (Teguh Hendra)

Pengolahan data dengan menggunakan SPSS 19.0, maka di peroleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 7 : Uji Kevaliditasan Budaya Organisasi (X1)

No. Pernyataan	Korelasi (r)	r Tabel (N=38, α=5%)	Ket	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,425	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,488		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,337		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,557		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,357		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,458		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,412		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,386		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,507		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,403		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 11	0,305		$r_{hitung} < r_{tabel}$	Tidak Valid
Pernyataan 12	0,391		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan	0,4	r_{hitung}	Valid	

n 13	29	$r_{hitung} > r_{tabel}$	
Pernyataan 14	0,615	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 15	0,703	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 16	0,623	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 17	0,593	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 18	0,437	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 19	0,486	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 20	0,520	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

dapat diperoleh bahwa pada variabel X1 yaitu budaya organisasi, terdapat 19 pernyataan yang valid dan 1 pernyataan yang tidak valid.

Tabel 8 : Uji Kevaliditasan Kepuasan Kerja (X2)

No. Pernyataan	Korelasi (r)	r Tabel (N=38, α=5%)	Ket	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,554	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,461		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,40		$r_{hitung} >$	Valid

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru (Teguh Hendra)

	8	r_{tabel}	
Pernyataan 4	0,394	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,441	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,642	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,789	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,743	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,706	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,539	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

diatas terlihat bahwa dari 10 item semua instrumen penelitian yang mengukur variabel kepuasan kerja dinyatakan valid. Artinya dari pernyataan tersebut yang berkorelasi signifikan terhadap nilai total kepuasan kerja pada tingkat signifikan 0.05 (5%) dengan n=38 dan nilai r tabel sebesar 0,320

Tabel 9 : Uji Kevaliditasan Semangat Kerja (X3)

No. Pernyataan	Korelasi (r)	r Tabel (N=38, $\alpha=5\%$)	Ket	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,609	0.320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,595		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,487		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,588		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,361		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,382		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,334		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,424		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

diatas terlihat bahwa dari 8 item semua instrumen penelitian yang mengukur variabel semangat kerja dinyatakan valid. Artinya dari pernyataan tersebut yang berkorelasi signifikan terhadap nilai total semangat kerja pada tingkat signifikan 0.05 (5%) dengan n=38 dan nilai r tabel sebesar 0,320.

Tabel 10 : Uji Kevaliditasan Kinerja (Y)

No. Pernyataan	Korelasi (r)	r Tabel (N=38, α=5%)	Ket	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,324	0,320	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,373		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,438		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,456		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,626		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,553		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,594		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,332		$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

diatas terlihat bahwa dari 8 item semua instrumen penelitian yang mengukur variabel kinerja guru dinyatakan valid. Artinya dari pertanyaan tersebut yang berkorelasi signifikan terhadap nilai total kinerja guru pada tingkat signifikan 0.05

(5%) dengan n=38 dan nilai r tabel sebesar 0,320.

Uji reliabilitas variabel digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur keandalan kuesioner yaitu sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing angket variabel. Pernyataan nilai Cronbach's Alpha dengan *Reability* kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat di terima dan diatas 0,8 sangat baik. Adapun hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel 11 : Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,869	,874	20

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

variabel budaya organisasi : 0.869 dinyatakan *reliability* (handal) karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,8 (sangat baik), artinya variable yang *reliability* bisa digunakan dengan baik atau handal untuk menjadi instrumen penelitian.

Tabel 12 : Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,853	,857	10

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

variabel kepuasan kerja : 0.853 dinyatakan *reliability* (handal) karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,8 (sangat baik), artinya variable yang *reliability* bisa digunakan dengan baik atau handal untuk menjadi instrumen penelitian.

Tabel 13 : Uji Reliabilitas Semangat Kerja (X3)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,765	,772	8

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

variabel semangat kerja : 0.765 dinyatakan *reliability* (handal) karena *Cronbach Alpha* sebesar dari 0,7 (baik), artinya variable yang *reliability* bias digunakan dengan baik atau handal untuk menjadi instrumen penelitian.

Tabel 14 : Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,750	,768	8

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

variabel kinerja guru (Y): 0.750 dinyatakan *reliability* (handal) karena *Cronbach Alpha* sebesar dari 0,6 (baik), artinya variable yang *reliability* bias digunakan dengan baik atau handal untuk menjadi instrumen penelitian.

Regresi linier berganda diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 15 : Koefisien Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13,857	7,081		1,957	,059
BUDAYA ORGANISASI	-,053	,092	-,112	-,578	,567
KEPUASAN KERJA	,345	,135	,471	2,556	,015
SEMANGAT KERJA	,254	,172	,236	1,476	,149

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$y = 13,857 - 0,053X_1 + 0,345X_2 + 0,254X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) = 13,857 ini menunjukkan jika tidak ada perubahan dari variabel budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan semangat kerja (X3), maka kinerja (Y) adalah 13,857 dimana X1=X2=X3= 0
- Koefisien regresi X1 = - 0,053 ini berarti jika terjadi perubahan pada X1 (budaya organisasi) yaitu adanya kenaikan atau penurunan sebesar satu satuan, maka nilai Y akan naik atau turun sebesar - 0,053 satuan syarat nilai X2, dan X3 konstan/ tetap.
- Koefisien regresi X2 = 0,345 ini jika terjadi perubahan pada X2 (kepuasan kerja) yaitu adanya kenaikan atau

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru (Teguh Hendra)

penurunan sebesar satu satuan, maka nilai Y akan naik atau turun sebesar 0,345 satuan dengan syarat nilai X1, dan X3 konstan/ tetap.

- d. Koefisien regresi X3 = 0,254 ini jika terjadi perubahan pada X3 (semangat kerja) yaitu adanya kenaikan atau penurunan sebesar satu satuan, maka nilai Y akan naik atau turun sebesar 0,254 satuan dengan syarat nilai X1, dan X2 konstan/ tetap.

Untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja guru, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 16 : Uji Hipotesis Distribusi F (Uji F) ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	119,629	3	39,876	3,452	,027 ^a
Residual	392,713	34	11,550		
Total	512,342	37			

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji F, didapatkan F_{hitung} 3,452 dengan sig yaitu 0,027, dan F_{tabel} sebesar 2,85. Maka penulis berkesimpulan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 17 : Uji Hipotesis Distribusi t (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13,857	7,081		1,957	,059
BUDAYA ORGANISASI	-,053	,092	-,112	-,578	,567
KEPUASAN KERJA	,345	,135	,471	2,556	,015
SEMANGAT KERJA	,254	,172	,236	1,476	,149

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Berdasarkan hasil uji T di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja guru
 $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-578 > 1,690$), artinya secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja guru
 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,556 > 1,690$), artinya secara parsial ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru, dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai, sebaliknya semakin

rendah kepuasan kerja, maka semakin rendah kinerja pegawai.

3. Pengaruh semangat Kerja terhadap Kinerja guru

t hitung < t tabel (1,476 < 1,690), artinya secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja guru, dengan demikian Ho ditolak dan Hi diterima.

(0,567 > 0,05) artinya berpengaruh negatif dan tidak signifikan antara variable budaya organisasi (X1) dengan kinerja guru pada MTs Al- Huda Pekanbaru (Y).

2. Pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa variable kepuasan kerja (X2) adalah 2,556 dengan tingkat signifikan 0,015 karena nilai hitung > table (2,556 > 1,690) atau tingkat signifikan lebih kecil dari alpa (0,15 > 0,05) artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan variable kepuasan kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) pada MTs Al- Huda Pekanbaru.

3. Pengaruh semangat kerja(X3) terhadap kinerja guru

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa nilai koefisien variable semangat kerja (X3) adalah 1,476 dengan tingkat signifikan 0,149 karena nilai hitung > table (1,476 > 1,690) atau tingkat signifikan lebih besar dari alpa (0,149 > 0,05) artinya berpengaruh yang positif dan tidak signifikan antara variable semangat kerja (X3) dengan kinerja guru (Y) pada MTs Al- Huda Pekanbaru.

4. Pengaruh budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan semangat kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) pada MTs Al- Huda Pekanbaru.

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa berdasarkan uji f maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. F_{hitung} 3,452 dengan sig yaitu 0,027, dan F_{tabel} sebesar 2,85. Maka penulis berkesimpulan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru karena tingkat signifikansi sebesar 0,027 > 0,05.

Tabel 18 : Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,483 ^a	,233	,166	3,399	2,075

Sumber : Hasil Penelitian, 2014 (data diolah)

Pada hasil uji koefisien determinasi diperoleh R = 0,483, dan R square pada model diatas kontribusinya sebesar 23,3% artinya variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 0,233 atau 23,3 % sedangkan sisanya (100% - 23,3% = 76,7%) 76,7 % dipengaruhi oleh faktor lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya supervisi, pendidikan dan latihan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hasil analisis statistic dengan menggunakan regresi linear berganda pada table 4.18 (Uji t) dan 4.17 (uji F) yang telah dijelaskan maka dapat diambil pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja guru

Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa nilai koefisien variable budaya organisasi (X1) adalah - 0,578 dengan tingkat signifikan 0,567 karena nilai hitung > table (0,578 > 1,690) atau tingkat signifikan lebih besar dari alpa

SIMPULAN

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Mts Al-Huda Pekanbaru (Teguh Hendra)

Berdasarkan analisa data, interpretasi hasil penelitian, dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada MTs Al- Huda Pekanbaru.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan semangat kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru pada MTs Al- Huda Pekanbaru.
3. Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada MTs Al-Huda Pekanbaru.
4. Dari variabel budaya organisasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja ternyata kepuasan kerja yang mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada MTs Al- Huda Pekanbaru.
5. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,233 artinya kontribusi budaya organisasi, kepuasan kerja, dan semangat kerja secara simultan pada kinerja pegawai sebesar 23,3% sedangkan sisanya 76,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Masngudi, Prof. DR. H. (2012). *Metodelogi Penelitian untuk Ekonomi & Bisnis*, Penerbit Trianandra University Press Jakarta.

M. Jhon Ivancevich, 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh , Erlangga, Jakarta.

Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan. Jakarta.

Robbins, Stephen P. And Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2011.

Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tika, Pabundu, 2012, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Edisi Keempat, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. Pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen.

Wibowo, 2013. *Perilaku dalam organisasi*, Rajawali Pers, Jakarta.

DAFTAR RUJUKAN

Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J, Wesson. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill, 2011.

Kreitner, Kinicki A, 2001, *Organization Behavior*, The Mc Graw – Hill Companies. Inc. New York.

Kuncoro, Mudrajad, 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.