

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA SMK SMTI BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

OLEH:

CHUMAIRAH SOFYAN
NIM. 2102120058



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

2025

KATA PENGANTAR

Assalammu'alikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Pada SMK SMTI Banda Aceh”. Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Allah SWT yang dengan seizin dan telah memberikan pertolongan-Nya maka proposal skripsi ini pun selesai.
2. Nabi Muhammad SAW yang sangat mengasihi umatnya.
3. Kepada suamiku tersayang Rizal Fahmi yang telah mendukung dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Kepada orang tuaku tercinta ayahnda Sofyan dan Ibunda Almh. Maimunah yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis, terimakasih atas doa-doanya.

5. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE. M.Si. MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
6. Ibu Dr. Tuwisna, SE. M.M, Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini
7. Ibu Suryani Murad, SE, M. Si, Selaku Ketua Laboratorium Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Ibu Hj. Nadiya, S.E., M. Si selaku Pembimbing I Penulis di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
9. Bapak Sulfitra, S.Si., M. Si selaku Pembimbing II Penulis di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
10. Serta sahabat seperjuangan penulis yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Banda Aceh, 20 Januari 2025

Chumairah Sofyan

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	10
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Kinerja Guru	11
2.1.1.1 Definisi Kinerja Guru.....	11
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi	
Kinerja Guru.....	12
2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru	12
2.1.2 Budaya Organisasi.....	13
2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi.....	13
2.1.2.2 Tujuan dan manfaat Budaya Organisasi.....	15
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi	
Budaya Organisasi.....	16
2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi	17
2.1.3 Kepuasan Kerja	18
2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja	18
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .	19
2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	21
2.3 Penelitian Terdahulu.....	21
2.4 Kerangka Pemikiran	24
2.5 Hipotesis Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Desain Penelitian	26
3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian	26
3.1.2 Jenis Penelitian	26
3.1.3 Horizon Waktu	26
3.1.4 Unit Analisis.....	27
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.2.1 Populasi	27

3.2.2 Sampel	27
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.4 Definisi dan Operasional Variabel	30
3.5 Teknik Analisis Data	31
3.6 Pengujian Data	32
3.6.1 Uji Validitas	32
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.7 Pengujian Asumsi Klasik	34
3.7.1 Uji Normalitas	34
3.7.2 Uji Multikolinearitas	34
3.7.3 Uji Heteroskedastisitas	35
3.8 Pengujian Hipotesis	36
3.8.1 Uji Parsial (Uji t)	36
3.8.2 Analisa Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)	37
3.8.2.1 Koefisien Korelasi (R).....	37
3.8.2.2 Koefisien Determinasi (R^2)	37
3.8.3 Uji Sobel (Sobel Test)	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Gambaran Umum SMK SMTI Banda Aceh	39
4.2 Karakteristik Responden	41
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	43
4.3.1 Uji Validitas	43
4.3.2 Uji Reliabilitas	44
4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	45
4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi.....	45
4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.	47
4.3.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru	49
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	51
4.4.1 Uji Normalitas	51
4.4.2 Uji Multikolineraitas	53
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	54
4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan.....	55
4.6 Hasil Uji Mediasi.....	61
4.7 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test.....	64
4.8 Pengujian Hipotesis	66
4.9 Implikasi Penelitian	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pegawai SMK SMTI Banda Aceh.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	27
Tabel 3.2 Skala Likert	29
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	41
Tabel 4.2 Uji Validitas	43
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi.....	46
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja	47
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kinerja Guru	49
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas.....	54
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Guru	56
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	57
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	59
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi.....	60
Tabel 4.13 Hasil Analisis Jalur dan Sobel test	64
Tabel 4.14 Pengujian Hipotesis	66

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	52
Gambar 4.2 Gambar P-Plot.....	53
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	55
Gambar 4.4 Model Persamaan Jalur	63
Gambar 4.5 Screenshot Hasil Uji Sobel Test Online.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	79
Lampiran 3 Output SPSS	80
Lampiran 4 Nilai R-Tabel dan T-Tabel	96

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA SMK SMTI BANDA ACEH**

CHUMAIRAH SOFYAN
NIM. 2102120058

Pembimbing I : Hj. Nadiya, SE, M.Si
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si., M. Si

ABSTRAK

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada SMK SMTI Banda Aceh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh dan bersedia menjadi responden. Pada SMK SMTI Banda Aceh Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji hubungan fungsional antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel bebas) adalah analisis jalur (path analyzing) pada tingkat perceived organizational support 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja guru Pada SMK SMTI Banda Aceh. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja Pada SMK SMTI Banda Aceh. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada Pada SMK SMTI Banda Aceh. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Pada SMK SMTI Banda Aceh melalui kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi. Dan juga terdapat pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap Kinerja guru yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam menunjang keberhasilan sebuah perusahaan. Terutama dalam menghadapi era globalisasi seperti sekarang ini dimana dunia persaingan semakin kompleks dan kompetitif dalam berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia, karena ditangan manusia tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. Sumber Daya Manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Faysica dkk, 2016).

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah dalam upaya pencapaian tujuan organisasi sehingga perlu perlu dirancang dengan baik (Dewi dkk, 2014). Untuk menuju keberhasilan suatu organisasi, organisasi harus bisa meyaring tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan. Penyaringan dimulai dari perekrutan yang teliti agar tenaga kerja yang bergabung sesuai dengan standar perusahaan, juga dalam penilaian tenaga kerja yang sudah ada di dalam organisasi. Salah satu tolak ukur untuk menilai apakah orang tersebut layak atau tidak adalah kinerja. Menurut Bernardin dan Russell (1998), pada dasarnya prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Dengan menilai kinerja, kita dapat menentukan pegawai mana yang patut dipertahankan dan mana yang harus ditindaklanjuti.

Kinerja dengan standar tertentu harus dipenuhi setiap pegawai sebagai syarat bertahan dalam organisasi.

Tuntutan kinerja yang dibebankan pada pegawai tidak bisa diberikan tanpa dasar yang jelas. Organisasi harus memberikan upaya positif yang memungkinkan pegawai mencapai target kinerja. Upaya tersebut sebagai konsekuensi kinerja yang sudah disyaratkan. Kinerja dapat dicapai dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman, nyaman dan menyebabkan pegawai merasa dihargai dan diperhatikan sehingga meningkatkan pencapaian pegawai (Dewi et.al, 2014) Beberapa hal lain sebagai upaya penunjang kinerja pegawai diantaranya meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui penciptaan budaya organisasi yang memakmurkan seluruh pegawai dan memperhatikan keselamatan juga kesehatan kerja pegawai sebagai kebutuhan penting yang harus dipenuhi dalam berkerja.

Kepuasan kerja akan menciptakan suasana positif pada pegawai yang membuat mereka lebih baik dalam berkerja. Menurut Keith dan Davis (1985 dalam Mangkunegara 2013) bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Dalam pengertian tersebut, ada 2 kondisi berbeda yang akan mendukung atau tidak mendukung pegawai dalam kaitannya dengan pekerjaan atau diri mereka sendiri. Kualitas kepuasan akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, sehingga dapat dikatakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kinerja yang baik adalah adanya kepuasan kerja yang baik.

Pernyataan kepuasan yang baik mendukung kinerja yang baik dibuktikan dalam beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh

Fadlallh (2015). Dalam penelitian tersebut terbukti bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Penelitian tersebut mendukung pernyataan bahwa kepuasan kerja memang berpengaruh positif pada kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dimana artinya mereka puas terhadap apa yang mereka dapatkan seperti lingkungan, tugas atau bahkan kompensasi akan berpengaruh pada bagaimana cara mereka berkerja. Tingginya kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja membuat organisasi perlu merancang program sebagai bagian dari penyusunan kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan berampak pada kinerja pegawai.

Budaya organisasi menjadi faktor selanjutnya yang dapat mendorong kinerja pegawai. Budaya organisasi sebagai susunan nilai yang dianut akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan segala aktifitas di perusahaan dalam rangka menciptakan kinerja. Menurut Schein dalam Sobirin (2007), budaya merupakan pola asumsi dasar yang di-shared oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan menyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi. Budaya organisasi yang baik akan menciptakan suasana kondusif yang meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan membantu pegawai dalam memenuhi tujuan organisasi.

Pernyataan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai dapat dilihat dalam beberapa penelitian diantaranya penelitian yang

dilakukan oleh Belias dkk (2015), dimana dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penelitian selanjutnya mengenai pengaruh budaya organisasi pada kinerja dalam penelitian yang dilakukan oleh Wambugu (2014) sama halnya penelitian tersebut juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai. Budaya sebagai cara hidup seseorang akan menentukan seberapa nyaman dia menjalani hidupnya. Budaya yang sesuai akan mempermudah segala aktifitas dan menciptakan suasana yang kondusif, begitulah cara budaya dalam organisasi menjadi poin pendukung kepuasan pegawai dalam berkerja, sehingga penciptaan budaya dalam organisasi menjadi hal penting sebagai upaya pemakmuran pegawai yang akan berpengaruh pada kepuasan kerja yang meningkatkan kinerja.

Setiap organisasi akan memilih cara mereka untuk mencapai tujuannya. Beberapa cara yang diuraikan diatas adalah hal penting yang harus dimiliki organisasi untuk menunjang kinerja pegawai. Salah satu organisasi yang membutuhkan tingginya kualitas kepuasan kerja, budaya organisasi adalah Sekolah Menengah Kejuruan. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 15, pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu. Pendidikan kejuruan terdiri dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK). Untuk meningkatkan kualitas SMK, segala aspek yang ada didalamnya termasuk staf pengajar harus memiliki kualitas baik didukung dengan program yang baik.

Penelitian ini berfokus pada SMK SMTI Banda Aceh di Jl. Tgk Dibrang No.50 Banda Aceh. Berikut adalah data seluruh Guru SMK SMTI Banda Aceh :

Tabel 1.1
Data Guru SMK SMTI Banda Aceh Tahun 2024

NO	NAMA DAN NIP	PANGKAT DAN JABATAN
1	Junaidi, S.Kom. M.Si	IV/a
	19710121 200212 1 001	Kepala Sekolah SMK-SMTI Banda Aceh
2	Abdurrahman. S.Pd. M.Pd. MT	IV/b
	19690301 200212 1 002	Wakasek Sarpras Lab dan Pengelola Laboratorium
3	Azhari, S.Si	IV/b
	19791101 200502 1 001	Wakasek Bidang Kurikulum dan Kegiatan Pembelajaran
4	Drs. Safruddin	IV/b
	19660731 199303 1 001	Wakasek Bidang Kesiswaan dan Pembina Osis
5	Dra. Mainidar	IV/c
	19680529 199303 2 002	Guru Madya
6	Diana Fitri. R, ST. M.Si	IV/b
	19731027 200212 2 001	Guru Madya
7	Zuhrawati, S.Pd	IV/b
	19650131 200212 1 003	Guru Madya
8	Nurlely Burhan, ST	IV/b
	19670212 199603 2 003	Guru Madya
9	Dira Indah Seruni, S.Pd. M.Pd	IV/b
	19760128 200212 2 002	Guru Madya
10	Yudi Iswandi, S.Pd	IV/b
	19800619 200804 1 002	Guru Madya
11	Sri Dewiana, ST	IV/b
	19771111 200604 2 002	Guru Madya
12	Cut Zuraida H, S.Si	IV/b
	19761220 200502 2 001	Guru Madya
13	Radiah, ST. MT	IV/b
	197204242003122000	Guru Madya
14	Irwansyah, S.Pd	IV/b
	19730811 200312 1 004	Guru Madya
15	Rusli, S.Pd	IV/b
	196810917 19940 3 002	Guru Madya
16	Sukardi, S.Ag. MA	IV/b
	19751007 200604 1 010	Guru Madya
17	Agusmidi, S.Si	III/d
	19780817 200604 1 002	Guru Muda
18	Herlina, ST. M.Pd	III/d
	19811017 200904 2 004	Guru Muda
19	Rilla Mardian, ST	III/d
	19820920 200901 2 009	Guru Muda
20	Rika Indriati, ST	III/d
	19850405 200911 2 001	Guru Muda
21	Devi Morita, ST	III/d
	19801002 200312 2 002	Guru Muda

NO	NAMA DAN NIP	PANGKAT DAN JABATAN
22	Erliana Prasticha, S.Psi	III/b
	19890715 201402 2 001	Guru Pertama
23	Devi Afriani. ST	III/b
	19850220 201801 2001	Guru Pertama
24	Devi Yanti. ST	III/b
	19911102 201801 2 001	Guru Pertama
25	Budi Perdana Putra. ST	III/b
	19920223 201801 1 001	Guru Pertama
26	Nurfahmi. S.Si	III/b
	199112202018012000	Guru Pertama
27	Rizqa Afdhila, S.Pd	III/b
	19951123 201801 2 001	Guru Pertama
28	Syarifah Mastura, S.Si	III/b
	19841224 201901 2 001	Guru Pertama
29	Yudi Dopu Simanjuntak, S.Pd	III/b
	19940405 201901 1 001	Guru Pertama
30	Afryantima Siregar, ST	III/b
	19930405 202012 2 003	Guru Pertama
31	Dian Syahputra, ST	III/a
	19890913 202012 1 002	Guru Pertama
32	Teuku Hakim Al Furqan, ST	III/a
	19970331 202012 1 001	Guru Pertama
33	Annisa Muthmainnah, S.T.	III/a
	199709172022022001	Guru Pertama
34	Gita Wulandari, S.T.	III/a
	199706172022022001	Guru Pertama
35	Zoya Agnesthika Rosa, S.T	III/a
	199508112022022001	Guru Pertama
36	Salsabila Mufida, S.T.	III/a
	199803012022022001	Guru Pertama
37	Vika Winda Utami, S.Si	III/a
	199906222022022001	Guru Pertama
38	Rian Satrizan, S.T.	III/a
	199101042022021001	Guru Pertama
39	Riski Novendra, S.Pd	Guru PPPK
	199211042023211013	
40	Nur Lia Mona Safitri, S.Pd.I	Guru PPPK
	199403132023212030	
41	Cut Moza Mozica, S.Pd	Guru PPPK
	199205012023212039	
42	Habibul Ummi, S.Pd	Guru PPPK
	199708262023212013	
43	Syafura Ramadhan, S.Pd	Guru PPPK
	199602042023212015	
44	Sri Mulyani, S.Pd	Guru PPPK

NO	NAMA DAN NIP	PANGKAT DAN JABATAN
	198911162023212046	
45	Suci Trimafika, S.Pd	Guru PPPK
	199801272023212008	
46	Cut Raziah, S.T	Guru PPPK
	198211292024212008	
47	Muhammad Rahmadani S, S.Pd	Guru PPPK
	199303072024211012	
48	Janurul Aina, S.Pd	Guru PPPK
	199401282024212018	
49	Mustaqim, S.T	Guru PPPK
	199404042024211024	
50	Abdul Razaq, S.Pd	Guru PPPK
	199412072024211011	
51	Rauzatul Munawarah, S.Pd	Guru PPPK
	199507272024212046	
52	Ariska Azmi, S.Pd	Guru PPPK
	199601172024212023	
53	M. Fauzun, S.Pd	Guru PPPK
	199708252024211010	
54	Putri Geubrina, S.Si	Guru PPPK
	199808292024212014	
55	Cut Siti Raihan, S.Pd	Guru PPPK
	199909252024212013	

Sumber : SMK SMTI Banda Aceh Tahun 2024

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 10 November 2024 dengan mewawancarai 15 orang Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh, maka diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan Kinerja Guru yaitu permasalahan yang pertama terkait budaya organisasi yaitu masih banyak guru merasa kurang didukung dalam tugasnya, yang dapat mengurangi kualitas pengajaran dan perkembangan profesional mereka. Kualitas siswa juga dapat terpengaruh jika guru tidak saling berbagi metode atau strategi pengajaran yang efektif. Permasalahan kedua yaitu terkait variabel kepuasan kerja ketidakpuasan terhadap gaji dapat menurunkan motivasi guru untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran. Guru yang merasa gaji mereka tidak memadai mungkin tidak merasa dihargai, yang pada akhirnya bisa berdampak pada kualitas pengajaran mereka.

Ketidakpuasan finansial juga bisa mengarah pada penurunan loyalitas dan bahkan keputusan untuk meninggalkan profesi mengajar sehingga banyak guru merasa tidak puas dan akan berdampak pada kinerja guru Pada SMK SMTI Banda Aceh yang akan menurun nantinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud meneliti kaitannya beberapa variabel yaitu budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja guru di SMK SMTI Banda Aceh. Dari variabel tersebut maka judul dari penelitian yang akan dilakukan yaitu **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada SMK SMTI Banda Aceh”** dari penelitian ini harapannya dapat membawa dampak positif dan pertimbangan beberapa pihak mengenai budaya organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja juga kepuasan kerja sehingga dapat menunjang visi dan misi organisasi.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMK SMTI Banda Aceh?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada SMK SMTI Banda Aceh?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK SMTI Banda Aceh?
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada SMK SMTI Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK SMTI Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Pada SMK SMTI Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penulisan skripsi ini sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai strategi meningkatkan Kinerja Guru melalui Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.
 - b. Bagi penelitian lainnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk selanjutnya dan dapat dikembangkan dengan variabel-variabel yang berbeda.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Hasil penelitian ini dapat diterapkan dan dikembangkan melalui pelaksanaan tugas sehari-hari di suatu lembaga atau organisasi. Dan dapat digunakan sebagai dasar acuan atau masukan bagi Pegawai,

pimpinan organisasi dalam rangka menyusun strategi kebijakan dalam upaya meningkatkan Kinerja Guru.

- b. Bagi para pihak yang terkait termasuk SMK SMTI Banda Aceh, penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam upaya peningkatan Kinerja Guru.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya meliputi pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Manusia pada hakikatnya memiliki kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai cara, perilaku dan kemampuan seseorang. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Abdi Mayu Bimantara, 2021). Menurut Ruky dalam Supardi (2002:14) Kata *performance* memberikan tiga arti, yaitu:

1. “Prestasi” seperti dalam konteks atau kalimat “*high performance car*” atau “mobil yang sangat cepat”;
2. “Pertunjukan” seperti dalam konteks atau kalimat “*folk dance performance*”, atau “pertunjukan tari-tarian rakyat”;
3. “Pelaksanaan tugas” seperti dalam konteks atau kalimat “*in performance his/her duties*”.

Menurut Didi Pianda (2018:11) Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula hasil kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Supardi (2014:45) Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. kinerja menurut Fahmi (2010:2) bahwa kinerja adalah gambaran meningkatkan pencapaian pelaksanaan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan definisi kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktivitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Nitisemito (Farida, 2016:7) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru terhadap organisasi dipengaruhi oleh:

1. Gaji yang cukup
2. Memberikan kebutuhan rohani
3. Sesekali perlu menciptakan suasana santai
4. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat
5. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk maju
6. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan
7. Mengusahakan pegawai untuk mempunyai Kinerja Guru
8. Sesekali mengajak pegawai berunding
9. Memberikan fasilitas yang menyenangkan

2.1.1.3 Indikator Kinerja Guru

Menurut Supardi (2014:49) tiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian atas kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Yang dapat dijadikan indikator standar kinerja guru adalah:

1. *Knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan)
2. *Assment system* (system penilaian) *and unit evaluation* (evaluasi)
3. *Field experience* (pengetahuan lapangan) *and elinical* (praktek klinis)
4. *Diversity* (perbedaan)
5. *Faculty Qualification* (kualifikasi fakultas) *performance* (kinerja) *and Development* (pengembangan)

6. *Unit Governance and resources*

Kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi, karena guru mengemban sebuah tugas profesional. Artinya, tugas-tugas tersebut hanya dapat dikerjakan oleh orang yang memiliki kompetensi khusus. Menurut Widya (2019:19) indikator kinerja guru mencakup:

1. Kemampuan guru membuat RPP.
2. Penguasaan materi yang akan diberikan pada saat kegiatan belajar mengajar.
3. Penguasaan serta pemilihan pendekatan, metode, strategi.
4. Pemberian tugas yang berbobot kepada siswa.
5. Kemampuan mengelola kelas.
6. Kemampuan mengevaluasi dalam setiap pembelajaran.

Indikator diatas menunjukkan bahwa standar kinerja guru merupakan suatu bentuk kualitas atau patokan yang menunjukkan adanya jumlah dan mutu kerja yang harus dihasilkan guru.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Pengertian budaya organisasi, khususnya kata “budaya” tidak hanya mengacu pada tradisi dan kebudayaan suatu daerah di Indonesia, tetapi juga mencakup karakteristik unik dari suatu organisasi. Karakteristik ini dapat dikatakan sebagai budaya organisasi. Budaya didefinisikan sebagai seperangkat pemahaman penting yang berkembang, dipercayai, dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sementara itu, organisasi adalah sekelompok orang dari berbagai latar belakang yang bersatu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap yang berkembang dan dianut oleh

sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain Pasla, B. N. (2023).

Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap, dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan mencakup semua keberagaman atau pluralisme. Pada dasarnya, budaya organisasi adalah karakteristik yang ada dalam suatu kelompok dan digunakan sebagai panduan dalam perilaku mereka serta membedakannya dari kelompok lain. Ini berarti bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh sekelompok orang yang menganutnya Pasla, B. N. (2023). Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, ekspektasi, dan nilai-nilai dalam organisasi, sehingga akan direfleksikan melalui kegiatan sehari-hari mereka, mulai dari interaksi dengan orang lain, cara kerja, dan ekspektasi di masa depan Pasla, B. N. (2023).

Setiap seorang pegawai pasti akan menginginkan budaya organisasi yang baik ditempat dia bekerja, sebab dengan budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan rasa semangat tinggi dalam melaksanakan kinerja dalam suatu organisasi tersebut. Berikut ini adalah beberapa definisi dari budaya organisasi menurut para ahli dari berbagai sumber adalah sebagai berikut: Menurut Sutrisno (2014:20) budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Bismala, Arianty, dan Farida (2017:138) budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang mengendalikan interaksi antara satu individu dalam organisasi dengan individu

dalam organisasi, atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Budaya organisasi dibentuk oleh para individu dalam organisasi, etika organisasi yang dianut, hak kepegawaian yang diberikan kepada tiap pegawai dan juga jenis struktur organisasi itu sendiri.

Kemudian menurut Widodo (2012:58) budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang mengontrol interaksi antar anggota dalam suatu organisasi dan juga dengan berbagai kalangan di luar organisasi. Hal ini berarti bahwa pada interaksi antar anggota organisasi baik ke dalam maupun ke luar merupakan hasil kesepakatan bersama dan sebagai pengendali gerak organisasi.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi

Berikut ini adalah beberapa tujuan dan manfaat dari budaya organisasi menurut para ahli dari berbagai sumber adalah sebagai berikut: Menurut Sutrisno (2014:20), adapun tujuan budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Membentuk suatu sikap dasar, kebiasaan, dan nilai-nilai yang dapat memupuk kerja sama, integritas dan komunikasi dalam organisasi.
2. Memperkenalkan budaya organisasi dengan anggota organisasi.
3. Meningkatkan komitmen dan daya inovasi pegawai terhadap organisasi.

Sedangkan manfaat budaya organisasi.

Menurut Sutrisno (2014:18), yakni sebagai berikut :

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.

4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil.

Kemudian Sulaksono (2015:26) mengatakan tujuan budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral para pegawai untuk bekerja sesuai dengan potensi mereka sepenuhnya.
 2. Meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dan efisiensi perusahaan
- Sedangkan manfaat budaya organisasi

Menurut Sulaksono (2015:29) yaitu sebagai berikut :

1. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh pegawai.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Setiap perusahaan atau organisasi harus mampu memperhatikan setiap faktor-faktor yang dapat memengaruhi budaya organisasi, sebab jika budaya organisasi terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan terpenuhi tujuan perusahaan. Menurut Lewaherilla et al. (2021:87) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi fisik, yaitu bagaimana seseorang merawat kesehatannya dengan, ditandai dengan kesehatan tubuh yang baik, terhindar dari sakit dan penyakit yang berkepanjangan. Keadaan sakit dapat mengganggu aktivitas sehari-hari, lingkungan hidup dan pekerjaannya.

2. Kondisi mental perilaku, yaitu pikiran, emosional dan kondisi kejiwaan seseorang menjadi penggerak atau dasar dalam perilaku seseorang. Kondisi tersebut akan mempengaruhi pada saat berinteraksi dengan orang lain, bekerja, kreativitas berpengaruh terhadap perasaan atau mood.
3. Kondisi sosial ekonomi dan budaya, yaitu setiap orang yang mencapai kedewasaan harus memiliki status yang pada umumnya menunjukkan bahwa perannya secara wajar. Ditandai dengan adanya jabatan, pangkat, pekerjaan yang memungkinkan dapat memenuhi kebutuhan dasar dan minimal sebagai anggota masyarakat.
4. Kondisi lingkungan khusus, yaitu kondisi tertentu akan berpengaruh terhadap kebahagiaan dan ketidakseimbangan seseorang. Salah satu contoh dalam lingkungan keluarga yang sangat dekat dengan lingkungan hidup seseorang yang secara khusus berpengaruh, misalnya lingkungan pekerjaan.

Sedangkan menurut Andayani dan Tirtayasa (2019:47) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Faktor eksternal, yaitu segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.
2. Faktor internal, yaitu organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator adalah karakteristik dari suatu kegiatan atau objek yang dilakukan. Indikator budaya organisasi bermakna cirir-ciri budaya organisasi yang ditunjukkan oleh pegawai. Menurut Busro (2018:23) adapun indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Jaminan diri (self assurance).
2. Ketegasan dalam bersikap (decisiveness).
3. Kemampuan dalam pengawasan (supervisory ability).
4. Kecerdasan emosi (intelligence).
5. Inisiatif (initiative).
6. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (need for achievement).
7. Kebutuhan akan aktualisasi diri (need self actualization).

8. Kebutuhan akan jabatan/posisi (need for power).
9. Kebutuhan akan penghargaan (need for reward).
10. Kebutuhan akan rasa aman (need for security).

Selain itu menurut Muhdar (2020:307) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Integritas.
2. Konsistensi.
3. Profesional.
4. Tanggung jawab.
5. Komunikasi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai sikap emosional pegawai yang mencintai dan menyayangi pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja dan prestasi kerja. Menurut Suparyadi (2015:437) kepuasan kerja merupakan hasil membandingkan atau penilaian dari hasil atau ganjaran yang diterima oleh individu dengan yang seharusnya ia terima setelah ia melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Maarif dan Kartika (2014:201) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan, perilaku seseorang terhadap faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, serta interaksi individu di luar pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2009:75) pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan

pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003;78) 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”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan dari seorang pegawai atau pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, lingkungan kerjanya, ganjaran atau imbalan yang diterimanya dan penilaian terhadap hasil pekerjaannya. Perasaan tersebut dapat berupa perasaan senang, tidak senang, nyaman atau tidak nyaman.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dapat dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain berupa upah, kesempatan promosi, lingkungan kerja dan sebagainya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja menurut As'ad dalam Sule dan Priansa (2018:180) sebagai berikut :

1. Faktor Psikologi

Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, kenyamanan dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat, serta keterampilan yang dimiliki.

2. Faktor Sosial

Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, atasannya, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor Fisik

Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai.

4. Faktor Finansial

Faktor finansial merupakan factor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai.

Menurut Anoraga (2009:82) mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari:

1. Faktor hubungan antar pegawai antara lain:

- a. Hubungan antara pimpinan dan bawahan Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga mereka dapat merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
- b. Faktor psikis dan kondisi kerja Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan mengenai ketrampilan tertentu serta kebanggaan tugas akan meningkat atau mengurangi kepuasan.
- c. Hubungan sosial diantara pegawai Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puasnya pegawai dalam bekerja.
- d. Sugesti dari teman sekerja Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja.
- e. Emosi dan situasi kerja Setiap orang tentu tergerak untuk melakukan tindakan berdasarkan emosi, seperti rasa takut, marah atau senang.

2. Faktor-faktor individual yaitu yang berhubungan dengan:

- a. Sikap Sikap adalah cara kerja pegawai dalam mengkomunikasikan suasana pegawai kepada pimpinan ataupun perusahaan.
- b. Umur Dinyatakan bahwa ada hubungan antara ketidakpuasan kerja dengan umur seseorang pada umur diantara 25 tahun sampai 35 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur-umur yang dapat menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaannya.
- c. Jenis kelamin Perbedaan jenis kelamin diyakini sebagai salah satu hal yang memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Pria bekerja dengan mengandalkan logika, sedangkan wanita terkadang lebih menggunakan perasaan.

3. Faktor-faktor luar (ekstern) dalam kepuasan kerja yaitu hal-hal yang berhubungan dengan:

- a. Keadaan keluarga pegawai Keluarga juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Seorang pegawai dengan keluarga yang

- bagia memberi dampak yang baik pula ketika ia memulai bekerja tanpa beban.
- b. Rekreasi Rekreasi juga menjadi kebutuhan yang harus dipenuhi. Dan kemudian dibutuhkan untuk menghindari kejenuhan pegawai setelah sekian lama berada dalam tekanan kondisi kerja.
 - c. Pendidikan Seseorang dengan pendidikan yang tinggi dipandang lebih oleh orang di lingkungannya, baik lingkungan kerja maupun diluar lingkungan kerjanya.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendal, dan Hulin yang dikutip dari Wibowo (2016) menyatakan ada lima dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik yang paling penting dari sebuah pekerjaan dimana seseorang dapat memiliki respon yang efektif. Kelima dimensi kerja tersebut antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri
Sejauh mana pekerjaan dapat memberi seseorang tugas atau pekerjaan yang menyenangkan, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.
2. Gaji
Jumlah upah finansial yang diterima dan sejauh mana upah ini dipandang adil dibandingkan dengan apa yang telah diterima oleh pegawai lain dalam organisasi.
3. Peluang promosi
Merupakan kesempatan bagi seseorang pegawai untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam hirarki pada suatu organisasi atau perusahaan. Ada kesempatan yang sama bagi pegawai untuk memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan dan senioritas.
4. Supervisi
Terkait dengan kemampuan dari atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya
5. Teman sekerja
Disebut juga dengan istilah pendamping. Sejauh mana teman sekerja atau pendamping cakap secara teknik dan memberikan dukungan sosial. Pendamping atau teman kerja punya peran penting dalam kelompok kerja karena agar kepuasan kerja dapat tercapai maka harus ada kekompakan kelompok kerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Andriyastuti Suratman Dan Lilis Supriyantiningih, 2019)	Kuantitatif	Hasil penelitiannya adalah; ada pengaruh organisasi budaya, keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial terdapat pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial dan terdapat pengaruh budaya organisasi dan keselamatan kerja kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Semua koefisien adalah nilai positif yang menunjukkan pengaruh positif kecuali pengaruh keselamatan terhadap kinerja yang mempunyai angka koefisien negatif	• Variabel Budaya Organisasi • Variabel Kepuasan Kerja • Kinerja Guru	• Lokasi Penelitian • Waktu Penelitian • Variabel Keselamatan Kerja
2	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Guru Sma Di Kecamatan Dewantraa	Kuantitatif	Hasil penelitian menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru SMA di Kecamatan Dewantara, Kabupaten Aceh Utara. Selanjutnya ditemukan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kerja lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Dewantara	• Variabel Budaya Organisasi • Variabel Kinerja Guru • Variabel Kepuasan Kerja	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian • Variabel Lingkungan Kerja • Variabel Kepemimpinan

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Kabupaten Aceh Utara (Nurlaili, Apridar Dan Aiyub, 2019)		Kabupaten Aceh Utara. Selanjutnya ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh sepenuhnya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara.		
3	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Tri Haryani, Kusuma Chandra Kirana dan Gendro Wiyono, 2022	Kuantitatif	Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.	• Variabel Budaya Organisasi • Variabel Kinerja • Variabel Kepuasan Kerja	• Variabel Pengembangan Pegawai • Lokasi penelitian • Waktu penelitian • Variabel Motivasi Kerja • Variabel Kepemimpinan
4	Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap	Kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa: budaya organisasi, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan	• Variabel Budaya Organisasi • Variabel Kinerja Guru • Variabel Kepuasan	• Lokasi penelitian • Waktu penelitian

No	Judul, Peneliti, Tahun	Metode Penelitian	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Kinerja Guru Smk Warga Surakarta Darmanta, (Rispanyo dan Suprayitno, 2020)		kinerja guru, kepuasan kerja tidak memediasi secara signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru, kepuasan kerja secara signifikan memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja guru.	Kerja	
5	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Smp Negeri 2 Gamping Kabupaten Sleman (Rahmadi Ishan, 2018)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini juga membuktikan pengaruh langsung budaya organisasi lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsungnya pertunjukkan.	• Variabel Pengaruh Budaya Organisasi • Variabel Kepuasan Kerja	• Lokasi Penelitian • Waktu Penelitian • Variabel Motivasi

Perbandingan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan terlihat pada tabel di atas. Di mana terdapat beberapa persamaan dan juga perbedaan. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Andriyastuti dkk, (2019) memperlihatkan bahwa terdapatnya kesamaan pada pendekatan penelitian dan jenis penelitian yang digunakan, yakni kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian dan waktu penelitian.

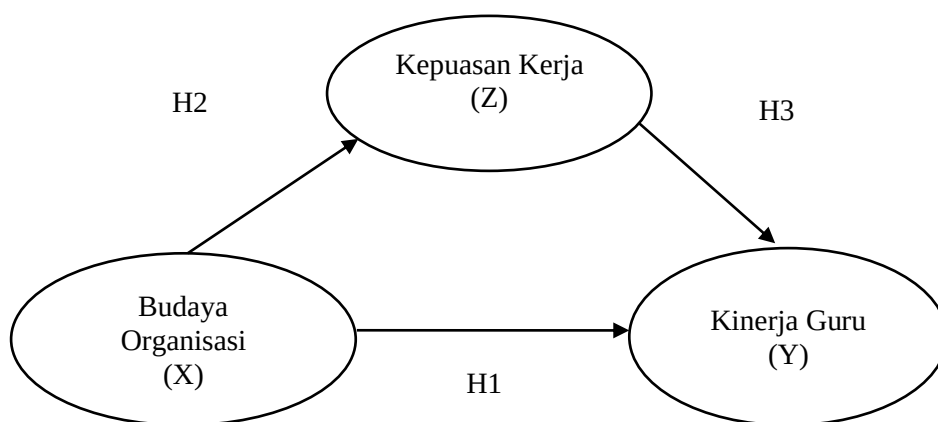
Penelitian yang dilakukan oleh Nurlaili, Apridar Dan Aiyub, (2019) mempunyai kesamaan yakni pada analisis data menggunakan statistik deskriptif dalam menguraikan jawaban responden dan kemudian variable budaya organisasi sebagai variable independent, Kepuasan kerja sebagai variable mediasi dan kinerja guru sebagai variable dependen. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada jumlah variable X dan Z nya ada dua yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rispanyo dan Suprayitno, (2020) memiliki kesamaan dengan penelitian ini, di mana persamaannya terletak pada pendekatan penelitian dan jenis penelitian yang digunakan, yakni kuantitatif. Adapun perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian dan waktu penelitian. Terakhir pada penelitian Rahmadi Ishan, (2018) yaitu mempunyai kesamaan

yakni pendekatan dan jenis penelitian, kuantitatif. Perbedaannya terletak pada variabel X nya ganda yaitu motivasi kerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan dengan konsep pemikiran, sebagai berikut:



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya, (Setyawati et.al, 2021)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sahir (2022) hipotesis adalah prediksi awal sebuah hipotesis awal penelitian awal yang bisa berupa hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 2.1 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.

H2: Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK SMTI Banda Aceh.

H3: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.

H4: Diduga Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan secara langsung Pada SMK SMTI Banda Aceh yang berlokasi di Jl. Tgk Dibrang No.50 Banda Aceh. Yang menjadi objek penelitian ini adalah yang berhubungan dengan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dan dampaknya pada Kepuasan Kerja.

3.1.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2019:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2019:5).

3.1.3 Horizon Waktu

Sekaran dan Bougie (2017:77) menyatakan “Horizon waktu dalam penelitian ini adalah *studi one shot*. Studi yang mengumpulkan data hanya sekali periode, baik harian, mingguan, maupun bulanan disebut studi *horizon one shot*”. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan November 2024 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuisioner.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan-Tahun				
		Nov-24	Des-24		Jan-25	Feb-25
1	Survei Awal					
2	Penyusunan Proposal					
3	Pemeriksaan dan Revisi					
4	Seminar Proposal					
5	Pelaksanaan Penelitian					
6	Pengelolaan Data					
7	Sidang					

3.1.4 Unit Analisis

Sekaran dan Bougie (2017:73) menyatakan “unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:80) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 55 Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) “*Sampling* penuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering

dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”. Oleh karena itu berhubung jumlah populasi tersebut memadai dan dapat dijangkau untuk keperluan penelitian, maka seluruh populasi yang berjumlah 55 orang Pegawai akan dijadikan sebagai sampel penelitian Pada SMK SMTI Banda Aceh.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hardani, dkk (2020:121) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder”.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data skunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data Primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa

melalui observasi, kuisioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan Pegawai organisasi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model likert terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala *Likert*

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2013)

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang Budaya Organisasi dan kepuasan kerja dan Kinerja Guru.

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Menurut Sahir (2022:16) menyatakan “Variabel penelitian merupakan komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian. Variabel merupakan komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti. Karena variabel merupakan objek utama dalam penelitian untuk menentukan variabel tentu harus dengan dukungan teoritis yang diperjelas melalui hipotesis penelitian”. Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan Judul “Udaya Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi Pada SMK SMTI Banda Aceh ”, maka terdapat dua variabel, yaitu variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y) dan variabel *intervening*. Variabel *independent* yang digunakan yaitu Budaya Organisasi (X) variabel *dependent* yaitu Kinerja Guru (Y), dan variabel *intervening* yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1.	Kinerja Guru (Y)	Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar ”kerja”yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula hasil kerja. Didi Pianda (2018:11)	1. Kemampuan guru membuat RPP 2. Penguasaan materi yang akan diberikan pada saat kegiatan belajar mengajar. 3. Penguasaan serta pemilihan pendekatan, metode, strategi	1 - 5	Likert	A1-A6

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
			4. Pemberian tugas yang berbobot kepada siswa. 5. Kemampuan mengelola kelas 6. Kemampuan mengevaluasi dalam setiap pembelajaran (Menurut widya (2019:19)			
Variabel Independen						
2.	Budaya Organisasi (X)	Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan sikap yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang membedakannya dari organisasi lain. (Pasla, B. N. (2023)	1. Integritas. 2. Konsistensi. 3. Profesional. 4. Tanggung jawab. 5. Komunikasi. (Muhdar, 2020:307)	1 - 5	Likert	C1- C5
Variabel Mediasi						
3.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja merupakan hasil membandingkan atau penilaian dari hasil atau ganjaran yang diterima oleh individu dengan yang seharusnya ia terima setelah ia melakukan upaya-upaya tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya. (Suparyadi, 2015: 437).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Peluang promosi 4. Supervisi 5. Teman sekerja (Wibowo, 2016)	1 – 5	Likert	B1–B5

3.5 Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan suatu metode yang digunakan untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel yang dihipotesiskan sebagai penyebab terhadap variabel yang diperlakukan sebagai akibat. Menurut Sugiyono (2013:70) Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan

variabel lainnya. Koefisien jalur diperoleh dari koefisien regresi yang telah dibakukan atau disebut *Standardized coefficients*. Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis dan memastikan apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja guru dampaknya pada kepuasan kerja.

Persamaan matematis untuk diagram jalur substruktur 1 adalah:

$$\text{Persamaan 1 : } Z = \rho_{zx} X + e_1$$

$$\text{Persamaan 2 : } Y = \rho_{yx} X + \rho_{yz} Z + e_2$$

dimana:

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Guru

X = Budaya Organisasi

ρ = Koefisien jalur

e_1, e_2 = *Structural error*

3.6 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Perhitungan Statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

3.6.1 Uji Validitas

Sahir (2022:31) menyatakan “Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Jika hasil tidak valid ada kemungkinan

responden tidak mengerti dengan pertanyaan yang kita ajukan. Uji validitas berhubungan dengan ketetapan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukuran tepat, nyata/benar, uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria Kinerja Guru yaitu:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian”.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Sahir (2022:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau $>$ r tabel maka pernyataan reliable.

2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliable.

variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 ".

3.7 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Hasiara (2019:190) menyatakan "Uji asumsi klasik merupakan uji yang sering dipakai ketika peneliti menggunakan regresi, yang mengisyaratkan harus melakukan uji asumsi klasik. Hal ini dijelaskan bahwa jika menggunakan statistik parametrik itu diharuskan menggunakan uji asumsi klasik. Walaupun uji ini bukan hal baru, namun ketika peneliti menggunakan regresi linier berganda, maka menjadi syarat mutlak untuk uji asumsi klasik".

3.7.1 Uji Normalitas

Sahir (2022:69) Menyatakan "Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal".

3.7.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Menurut Ghozali (2006: 91), Variabel orthogonal adalah “variabel independent yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol”. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam suatu model regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi, maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
3. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variation inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0.10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2022:69) menyatakan “Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedastisitas”.

3.8 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) 95% dengan keputusan digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y Melalui Z. Dengan kriteria pengujian:

Ho1: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.

Ha1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.

Ho2: Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK SMTI Banda Aceh.

Ha2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK SMTI Banda Aceh.

H03: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.

Ha3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.

H04: Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.

Ha4: Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)

3.8.2.1 Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018:).

3.8.2.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2019). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y , dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini R Square yang digunakan adalah R Square yang sudah disesuaikan atau Adjusted R Square (Adjusted R^2) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.8.4 Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghozali (2019: 251) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki

asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Sobel test digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan nanti akan signifikan atau tidak.

$$Sab\sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pengaruh mediasi

a : Koefisien Jalur X ke Z

b : Koefisien Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sbgai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi secara signifikan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum SMK SMTI Banda Aceh

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) SMTI Banda Aceh didirikan pada tanggal 1 September 1965 dengan nama Sekolah Teknik Industri Menengah Atas (STIMA) oleh Pemerintah Aceh. Tujuan didirikan sekolah ini adalah untuk mengisi kekosongan tenaga kerja di daerah Aceh baik di perusahaan/industri maupun instansi pemerintah. Pada masa itu SMK-SMTI Banda Aceh berada di bawah binaan pemerintah Aceh.

Kemudian pada tahun 1985 pemerintah Aceh menyerahkan kepemilikan SMK- SMTI Banda Aceh ke pemerintah pusat dengan SK nomor: 235/M/SK/6/1985 dengan nama Sekolah Menengah Teknologi Industri (SMTI). Dengan demikian sejak tahun 1985 sampai saat ini SMK-SMTI Banda Aceh menjadi milik pemerintah pusat di bawah binaan Pusat Pendidikan dan Latihan (PUSDIKLAT) industri Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (RI).

Pada tahun 2010 SMK-SMTI Banda Aceh sesuai dengan kesepakatan Bersama antara kementerian Perindustrian dengan kementerian Pendidikan Nasional nomor: 358/M-IND/6/2010 dan no. 06/VI/KB/2010 tentang penyelenggaraan dan pembinaan Pendidikan Menengah Kejuruan Pada Sekolah Analis Kimia dan Sekolah Menengah Teknologi Industri, maka nama SMTI Banda Aceh berubah menjadi Sekolah Menengah Kejuruan-Sekolah Menengah Teknologi Industri (SMK-SMTI) Banda Aceh. Berdasarkan Peraturan Sekretaris

Jenderal Kementerian Perindustrian Nomor 09/SJ-IND/PER/10/2012 tanggal 3 Oktober 2012 tentang Reposisi Pengembangan Unit Pendidikan dan Balai Diklat Industri di Lingkungan Kementerian Perindustrian.

SMK SMTI Banda Aceh mempunyai tugas melaksanakan pendidikan menengah kejuruan dengan konsentrasi keahlian :

1. Teknik Kimia Industri
2. Analisis Pengujian
3. Teknik Mekanik Industri

SMK SMTI Banda Aceh menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan rencana & program pendidikan & pengajaran;
2. Pelaksanaan pendidikan & pengajaran di dalam & di luar sekolah;
3. Pelaksanaan kerjasama pendidikan & pengajaran;
4. Pelaksanaan urusan tata usaha & rumah tangga.

SMK SMTI Banda Aceh mempunyai visi dan misi sebagai berikut:

1. Menjadi penyelenggara pendidikan kejuruan industri sektor agro yang excellence, berwawasan lingkungan dan bertaraf internasional

Untuk mewujudkan visi tersebut diatas, dirumuskan 5 (lima) misi pembangunan SMK SMTI Banda Aceh sebagai berikut :

1. Menyelenggarakan pendidikan kejuruan dual system dengan STEM Learning model bertaraf internasional;
2. Melaksanakan pengabdian masyarakat dalam pengembangan ekosistem IKM;

3. Mengembangkan kompetensi industri 4.0 melalui pembangunan satelit PIDI 4.0;
4. Mengembangkan skema kompetensi dan uji kompetensi LSP;
5. Mengembangkan kelas industry;
6. Penerapkan program sekolah berwawasan lingkungan (Green School).

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama masa kerja, yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 55 orang responden pada SMK SMTI Banda Aceh. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin :		
	- Laki-Laki	36	65%
	- Perempuan	19	35%
Jumlah		55	100%
2.	Usia :		
	- ≤ 30 Tahun	14	25%
	- 30-35 Tahun	22	40%
	- 36-40 Tahun	11	20%
	- ≥ 40 Tahun	8	15%
Jumlah		55	100%
3.	Pendidikan Terakhir :		
	- Diploma (D3)	0	0%
	- Sarjana (S1)	49	89%
	- Pascasarjana (S2-S3)	6	11%
Jumlah		55	100%
4.	Lama Masa Kerja :		
	- ≤ 5 tahun	15	27%
	- 5-10 tahun	17	31%
	-11-15 tahun	13	24%

	-16-20 tahun	7	13%
	- $\geq$ 20 tahun	3	5%
Jumlah		55	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, terdapat jumlah laki-laki 36 orang responden (65%) dan perempuan 19 orang responden (19%). Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat bahwa sebanyak 14 orang responden (25%) berumur kurang dari 30 tahun. Sebanyak 22 orang responden (40%) berumur di rentang 30-35 tahun. Selanjutnya sebanyak 11 orang responden (20%) berumur di rentang 36-40 tahun. Selebihnya, sebanyak 8 orang responden (15%) berumur lebih dari 40 tahun.

Kemudian, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa, sebanyak 0 orang responden (0%) berpendidikan terakhir Diploma (D3), sebanyak 49 orang responden (89%) berpendidikan terakhir dengan pendidikan Sarjana (S1) dan terakhir responden dengan Pascasarjana (S2-S3) sebanyak 6 orang responden (11%).

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja responden, diketahui bahwa sebanyak 15 orang responden (27%) masa kerjanya kurang dari 5 tahun, sebanyak 17 orang responden (31%) memiliki masa kerja antara 5-10 tahun, begitu juga sebanyak 13 orang responden (24%) memiliki masa kerja antara 11-15 tahun. Sebanyak 7 orang responden (13%) memiliki masa kerja di rentang 16-20 tahun. Sedangkan selebihnya sebanyak 3 orang responden (5%) telah bekerja lebih dari 20 tahun.

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product Moment Coefficient of Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 27.0. Berdasarkan out-put komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. r hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* di mana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,260 (lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi r *Product-Moment* untuk $n = 55 = 0,260$ pada lampiran Titik Kritis).

Sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk, yang dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut bersifat sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Status
Item A1	X	0,768	0,260	Valid
Item A2		0,675	0,260	Valid
Item A3		0,686	0,260	Valid
Item A4		0,702	0,260	Valid
Item A5		0,747	0,260	Valid

Item B1	Z	0,620	0,260	Valid
Item B2		0,546	0,260	Valid
Item B3		0,705	0,260	Valid
Item B4		0,680	0,260	Valid
Item B5		0,635	0,260	Valid
Item C1	Y	0,728	0,260	Valid
Item C2		0,777	0,260	Valid
Item C3		0,748	0,260	Valid
Item C4		0,778	0,260	Valid
Item C5		0,421	0,260	Valid
Item C6		0,283	0,260	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis product moment sebesar 0,260 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka,

biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ”.

Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Budaya Organisasi (X)	0,762	0,60	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (Z)	0,625	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Guru (Y)	0,762	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Uji reliabilitas terhadap 3 (Tiga) atribut pertanyaan yang terlibat dalam masing-masing variabel Budaya Kerja (X), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Guru (Y) pada SMK SMTI Banda Aceh sebagaimana yang diperlihatkan pada Tabel 4.3 diperoleh nilai alpha masing-masing sebesar 0,762, 0,625, dan 0,762 dengan demikian nilai-nilai dari atribut yang terlibat dalam pengukuran variabel tersebut memenuhi kredibilitas Cronbach's Alpha karena nilai alpha melebihi dari 0,60.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel budaya kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru.

4.3.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi

No	Budaya Organisasi (X)	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	A1: Setiap bekerja Bapak/Ibu lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi/kelompok.	26	47,3	29	52,7	0	0	0	0	0	0	4.47
2	A2 : Apabila diberikan tugas Bapak/Ibu berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.	22	40,0	33	60,0	0	0	0	0	0	0	4.40
3	A3 : Bapak/Ibu selalu berusaha ikut berpartisipasi di lingkungan Masyarakat.	21	38,2	33	60,00	1	1,8	0	0	0	0	4.36
4	A4 : Bapak/Ibu Setuju jika pihak sekolah tegas dalam memberikan aturan-aturan tertulis bagi seluruh anggota sekolah.	27	49,1	28	50,9	0	0	0	0	0	0	4.49
5	A5 : Bapak/Ibu menerima diberikan hukuman/sanksi jika melakukan kesalahan	26	47,3	29	52,7	0	0	0	0	0	0	4.47
Nilai Rerata												4,438

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel budaya organisasi pada indikator pertama (A1) dengan pertanyaan yaitu Setiap bekerja Bapak/Ibu lebih mengutamakan terhadap

pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi/kelompok diperoleh jawaban rata-rata 4,47 yang berarti setuju, pada indikator kedua (A2) dengan pertanyaan yaitu Apabila diberikan tugas Bapak/Ibu berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu diperoleh jawaban rata-rata 4,40 yang berarti setuju, pada indikator ketiga (A3) dengan pertanyaan yaitu Bapak/Ibu selalu berusaha ikut berpartisipasi di lingkungan Masyarakat diperoleh jawaban rata-rata 4,36 yang berarti setuju, pada indikator keempat (A4) dengan pertanyaan yaitu Bapak/Ibu Setuju jika pihak sekolah tegas dalam memberikan aturan-aturan tertulis bagi seluruh anggota sekolah diperoleh jawaban rata-rata 4,49 yang berarti setuju, yang terakhir pada indikator kelima (A5) dengan pertanyaan yaitu menerima diberikan hukuman/sanksi jika melakukan kesalahan diperoleh jawaban rata-rata 4,49 yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rerata sebesar 4,438 yang berarti rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pertanyaan pada variabel budaya organisasi.

4.3.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja (Z)	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	B1 : Bapak/Ibu merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan seimbang dengan apa yang sudah diterima dari sekolah.	10	18,2	43	78,2	2	3,6	0	0	0	0	4.15

2	B2 : Bapak/Ibu merasa puas dengan gaji dan upah yang diterima.	9	16,4	39	70,9	7	12,7	0	0	0	0	4.04
3	B3 : Bapak/Ibu merasa harus bekerja lebih baik lagi ditempat tugas yang sekarang setelah mendapat pengalaman kerja sebelumnya di tempat lain.	19	34,5	35	63,6	1	1,8	0	0	0	0	4.33
4	B4 : Bapak/Ibu selalu meminta petunjuk dan pendapat kepada supervise/atasan serta rekan kerja dalam menghadapi personal.	25	45,5	28	50,9	2	3,6	0	0	0	0	4.42
5	B5 : Bapak/Ibu mempunyai komunikasi yang baik antar rekan guru, kepala sekolah, maupun rekan kerja lainnya.	18	32,7	30	54,5	7	12,7	0	0	0	0	4.20
Nilai Rerata												4,228

Sumber:Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Kepuasan Kerja pada indikator pertama (B1) dengan pertanyaan yaitu Bapak/Ibu merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan seimbang dengan apa yang sudah diterima dari sekolah diperoleh jawaban rata-rata 4.15 yang berarti setuju, pada indikator kedua (B2) dengan pertanyaan yaitu Bapak/Ibu merasa puas dengan gaji dan upah yang diterima diperoleh jawaban rata-rata 4.04 yang berarti setuju, pada indikator ketiga (B3) dengan pertanyaan yaitu : Bapak/Ibu merasa harus bekerja lebih baik lagi ditempat tugas yang sekarang setelah mendapat pengalaman kerja sebelumnya di tempat lain diperoleh jawaban rata-rata 4,33 yang berarti setuju, pada indikator keempat (B4) dengan

pertanyaan yaitu Bapak/Ibu selalu meminta petunjuk dan pendapat kepada supervise/atasan serta rekan kerja dalam menghadapi personal diperoleh jawaban rata-rata 4,42 yang berarti setuju, yang terakhir pada indikator kelima (B5) dengan pertanyaan yaitu apakah Ibu mempunyai komunikasi yang baik antar rekan guru, kepala sekolah, maupun rekan kerja lainnya diperoleh jawaban rata-rata 4,42 yang berarti setuju, Sehingga hasil penelitian variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,228 yang berarti rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pertanyaan pada variabel kepuasan kerja.

4.3.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kinerja Guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Kinerja Guru (Y)	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
		f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	
1	C1 : Bapak/Ibu adalah orang yang mempunyai kepribadian dan dedikasi tinggi dalam setiap pekerjaan.	17	30,9	33	60,0	5	9,1	0	0	0	0	4.22
2	C2 : Bapak/Ibu sudah mampu dalam menguasai materi pembelajaran dan membuat murid semakin semangat belajar.	18	32,7	32	58,2	4	7,3	1	1,8	0	0	4.22
3	C3 : Bapak/Ibu setuju menaati seluruh aturan-aturan sekolah yang sudah disepakati.	11	20,0	34	61,8	10	18,2	0	0	0	0	4.02

4	C4 : Bapak/Ibu setuju untuk lebih menguasai ilmu pengetahuan untuk mengantisipasi perubahan dan besarnya tuntutan profesi guru.	11	20,0	38	69,1	6	10,9	0	0	0	0	4.09
5.	C5 : Bapak/Ibu mempunyai komunikasi yang baik antar rekan guru, kepala sekolah, maupun rekan kerja lainnya.	17	30,9	37	67,3	1	1,8	0	0	0	0	4.29
6.	C6 : Bapak/Ibu selalu diberikan kompensasi oleh pihak sekolah	17	30,9	33	60,0	5	9,1	0	0	0	0	4.22
Nilai Rerata												4,176

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja guru pada indikator pertama (C1) dengan pertanyaan yaitu Bapak/Ibu adalah orang yang mempunyai kepribadian dan dedikasi tinggi dalam setiap pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,22 yang berarti setuju, pada indikator kedua (C2) dengan pertanyaan yaitu Bapak/Ibu sudah mampu dalam menguasai materi pembelajaran dan membuat murid semakin semangat belajar diperoleh jawaban rata-rata 4,22 yang berarti setuju, pada indikator ketiga (C3) dengan pertanyaan yaitu Bapak/Ibu setuju menaati seluruh aturan-aturan sekolah yang sudah disepakati diperoleh jawaban rata-rata 4,02 yang berarti setuju, pada indikator keempat (C4) dengan pertanyaan yaitu setuju untuk lebih menguasai ilmu pengetahuan untuk mengantisipasi perubahan dan besarnya tuntutan profesi guru diperoleh jawaban rata-rata 4,09 yang berarti setuju, pada indikator kelima (C5) dengan pertanyaan yaitu Bapak/Ibu mempunyai komunikasi yang baik antar rekan

guru, kepala sekolah, maupun rekan kerja lainnya diperoleh jawaban rata-rata 4.29 yang berarti setuju, yang terakhir pada indikator keenam (C6) dengan pertanyaan yaitu Bapak/Ibu selalu diberikan kompensasi oleh pihak sekolah diperoleh jawaban rata-rata 4.22 yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel kinerja guru diperoleh nilai rerata sebesar 4,176 yang berarti rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan pada variabel kinerja guru.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

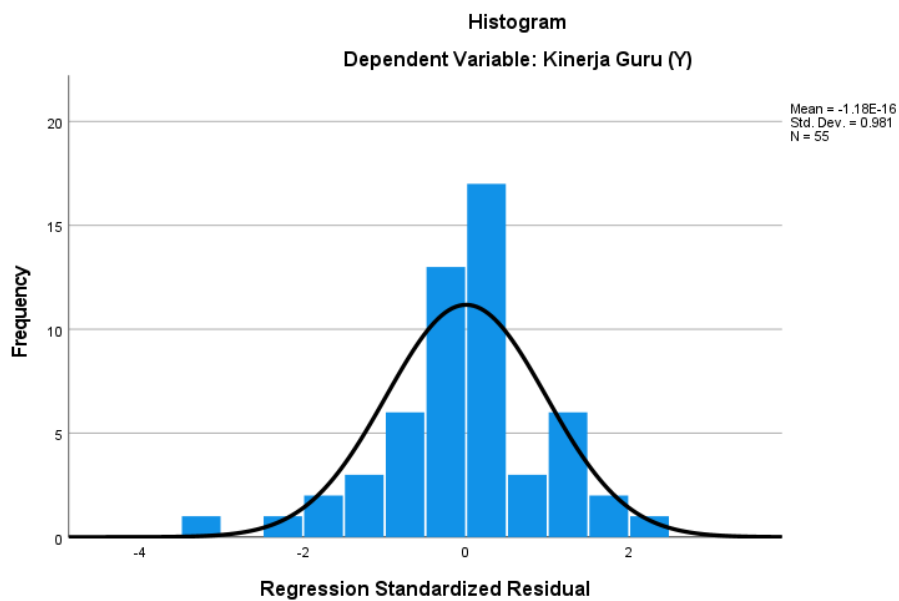
Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,200
Sig.	0.145

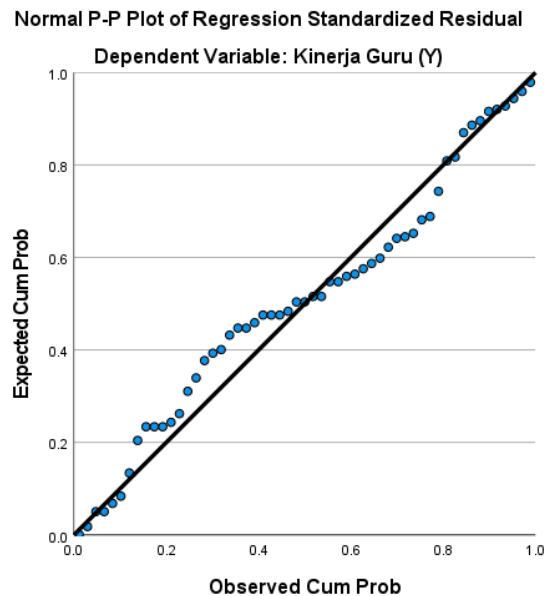
Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel penelitian adalah sebesar 0,145. Hal ini berarti nilai signifikansi tersebut lebih besar dari nilai α (0,05), ini berarti seluruh data berdistribusi normal.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik histogram berada di tengah pada bagian dalam lengkungan distribusi data, grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.



Gambar 4.2 P-Plot

Apabila hasil P-Plot menunjukkan titik-titik *plotting* berada sekitar atau mengikuti garis diagonal maka pengujian atau pengamatan tersebut dapat dikatakan terdistribusi dengan normal. Gambar 4.2 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena sesuai dengan ketentuan hasil P-Plot.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

1. Berdasarkan nilai tolerance
 - Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi

- Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

2. Berdasarkan nilai VIF

- Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
- Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi (X)	.744	1.343
	Kepuasan Kerja (Z)	.744	1.343
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)			

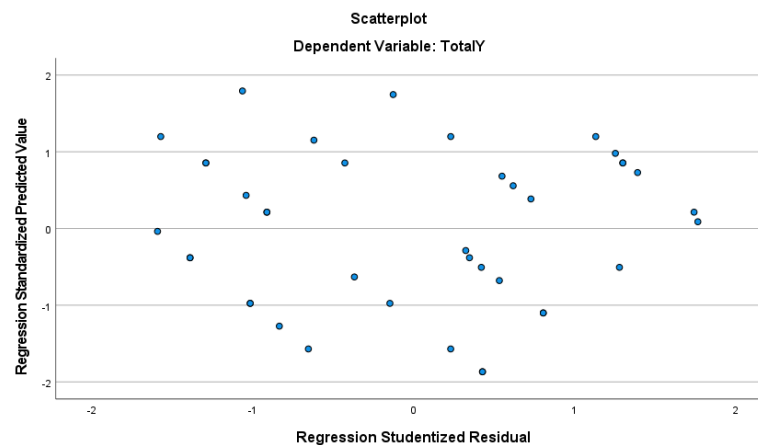
Sumber: Data Primer (diolah) 2025

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil output uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS

Versi 27 melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil output Gambar 4.3 scatterplot di atas, di dapat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable bebas diatas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada SMK SMTI Banda Aceh, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 3 variabel yaitu Budaya Organisasi (X), Kinerja Guru (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel Mediasi. Satu variabel

akan mempengaruhi variabel lainnya sebagai jalur hubungan antar variabel.

Pengaruh antar variabel dari output SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Budaya organisasi
Terhadap Kinerja Guru

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	12,448	3,333		3,735	0,001
Budaya Organisasi (X)	0,568	0,150	0,462	3,795	0,001
Koefisien korelasi [R]	0,462				
R Square	0,214				
F Hitung	14,402				
Sig	0,001				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel diatas dapat dibuat garis persamaan linier

sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx} X + e_1$$

$$Y = 0,462X$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisiensi regresi beta pengaruh budaya organisasi sebesar = 0,462 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada budaya organisasi maka akan dapat meningkatkan pula kinerja guru pada SMK SMTI Banda Aceh sebesar 0,462. Dengan demikian, jika budaya organisasi ditingkatkan maka kinerja guru SMK SMTI Banda Aceh akan meningkat pula.

2. Koefisiensi Korelasi $R = 0,462$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi (X) terhadap kinerja guru (Y) SMK SMTI Banda Aceh dengan keeratan 46,2%. Hubungan tersebut tergolong sedang.
3. Koefisien Determinasi $R^2 = 0,214$ menjelaskan peran variabel budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru SMK SMTI Banda Aceh 21,4%, artinya terdapat nilai residu 78,6% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kinerja guru SMK SMTI Banda Aceh.

Hasil Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Budaya organisasi
Terhadap Kepuasan Kerja

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	10,379	2,527		4,107	0,001
Budaya Organisasi (X)	0,484	0,113	0,506	4,267	0,001
Koefisien korelasi [R]	0,506				
R Square	0,256				
F Hitung	18,204				
Sig	0,001				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel diatas dapat dibuat garis persamaan linier sebagai berikut:

$$Z = \rho_{zx} X + e_2$$

$$Z = 0,506X$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisiensi regresi beta pengaruh budaya organisasi sebesar $= 0,506$ menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada budaya organisasi maka akan dapat meningkatkan pula kepuasan kerja pada SMK SMTI Banda Aceh sebesar 0,506. Dengan demikian, jika budaya organisasi ditingkatkan maka kepuasan kerja SMK SMTI Banda Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisiensi Korelasi $R = 0,506$ menjelaskan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Z) SMK SMTI Banda Aceh dengan keeratan 50,6%. Hubungan tersebut tergolong kuat.
3. Koefisiensi Determinasi $R^2 = 0,256$ menjelaskan peran variabel budaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja SMK SMTI Banda Aceh 25,6%, artinya terdapat nilai residu 74,4% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja SMK SMTI Banda Aceh.

Hasil Analisis regresi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Guru

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	11,290	3,218		3,050	0,001
Kepuasa Kerja (Z)	0,652	0,151	0,508	4,292	0,001
Koefisien korelasi [R]	0,508				
R Square	0,258				
F Hitung	18,417				
Sig	0,001				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yz} Z + e_3$$

$$Y = 0,508 Z$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisiensi regresi beta pengaruh kepuasan kerja sebesar = 0,508 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada kepuasan kerja maka akan dapat meningkatkan pula kinerja guru pada SMK SMTI Banda Aceh sebesar 0,508. Dengan demikian, jika kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja guru SMK SMTI Banda Aceh akan meningkat pula.
2. Koefisiensi Korelasi R = 0,508 menjelaskan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) SMK SMTI Banda Aceh dengan keeratan 50,8%. Hubungan tersebut tergolong sedang.
3. Koefisiensi Determinasi R² = 0,258 menjelaskan peran variabel kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja guru SMK SMTI Banda Aceh 25,8%,

artinya terdapat nilai residu 74,2% dari variabel lainnya relatif lebih tinggi, dengan demikian masih banyak terdapat variabel lainnya yang ikut berperan dalam meningkatkan kinerja guru SMK SMTI Banda Aceh.

Hasil analisis regresi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai mediasi dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Pengaruh Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	7,544	3,607		2,092	0,041
Budaya Organisasi(X)	0,339	0,163	0,276	2,074	0,043
Kepuasan Kerja (Z)	0,472	0,171	0,368	2,767	0,008
Koefisien korelasi	0,561				
R Square	0,315				
F Hitung	11,934				
Sig	0,001				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Dari hasil output SPSS pada tabel di atas dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut:

$$Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_4$$

$$Y = 0,276X + 0,368Z$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut:

1. Koefisiensi regresi beta pengaruh budaya organisasi sebesar = 0,276 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala likert pada budaya organisasi maka akan dapat meningkat pula kinerja guru SMK SMTI Banda

Aceh sebesar 0,276. Maka dengan meningkatnya budaya organisasi akan meningkat pula kinerja guru SMK SMTI Banda Aceh.

2. Koefisiensi regresi beta pengaruh Kepuasan Kerja sebesar = 0,368 menjelaskan setiap meningkatnya 1 (satu) unit skala linkert pada Kepuasan kerja maka akan meningkat pula kinerja guru SMK SMTI Banda Aceh sebesar 0,368. Maka dengan meningkatnya kepuasan kerja akan meningkat pula kinerja guru SMK SMTI Banda Aceh.
3. Koefisiensi korelasi $R = 0,561$ menjelaskan hubungan positif budaya organisasi (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) SMK SMTI Banda Aceh dengan keeratan hubungan 56,1% hubungan tersebut dinyatakan sedang.
4. Koefisiensi Determinasi (Adjusted R^2) = sebesar 0,315 peran variabel budaya organisasi (X) bersama sama dengan variabel Kepuasan kerja (Z) dalam meningkatkan kinerja guru (Y) SMK SMTI Banda Aceh sebesar 31,5%. Sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian ini misalnya work life balance, kepemimpinan inklusif, perilaku inovatif, kinerja karyawan dan pengembangan karir.

4.6 Hasil Uji Mediasi

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui variabel intervening itu secara signifikan mampu menjadi mediator dalam Kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh budaya organisasi (X) terhadap variabel kinerja guru (Y), maka digunakanlah uji sobel test. Dimana sobel test menggunakan uji z dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 S_a^2) + (a^2 S_b^2)}}$$

Dimana:

a = Koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi

b = Koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen

SEa = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi

Seb = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Coefficients

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constanta	10,379	2,527		4,107	0,001
Budaya Organisasi (X)	0,484	0,113	0,506	4,267	0,001

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja (Z)

Coefficients

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	7,544	3,607		2,092	0,041
Budaya Organisasi(X)	0,339	0,163	0,276	2,074	0,043
Kepuasan Kerja (Z)	0,472	0,171	0,368	2,767	0,008

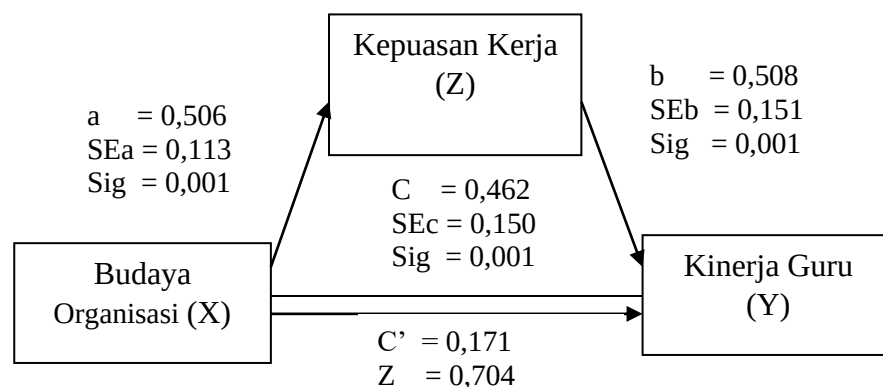
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Dari tabel hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,506 dengan standar eror 0,113.

Kemudian untuk kepuasan kerja mendapatkan nilai 0,368 dengan standar eror 0,171 dan nilai signifikan 0,008. Sehingga budaya organisasi signifikan

berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja demikian juga kepuasan kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Berdasarkan beberapa model persamaan regresi tersebut, maka dapat dibentuk diagram model persamaan jalur yang menjelaskan hubungan langsung maupun tidak langsung.

Gambar 4.4
Model Persamaan Jalur



Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test. Hasil perhitungan nilai z dari sobel test adalah :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2s^2_a)+(a^2s^2_b)}}$$

$$Z = \frac{0,506 \times 0,508}{\sqrt{(0,508^2 \times 0,113^2)+(0,506^2 \times 0,151^2)}}$$

$$Z = \frac{0,257048}{\sqrt{(0,076708)+(0,057178)}}$$

$$Z = \frac{0,257048}{\sqrt{0,133886}}$$

$$Z = \frac{0,257048}{0,365}$$

$$Z = 0,704241$$

4.7 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

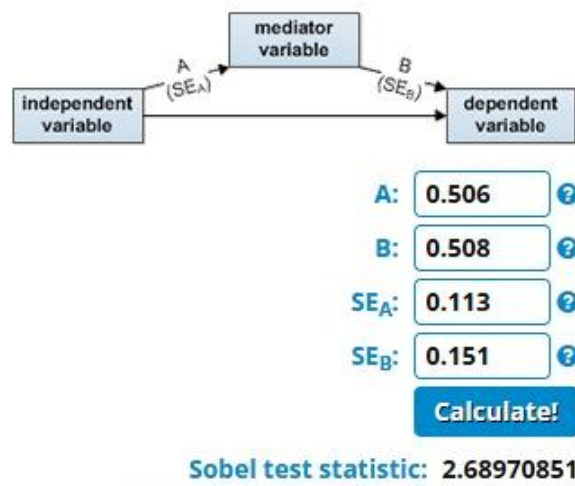
Berikut hasil dari analisis jalur berdasarkan hasil regresi dua tahap sebelumnya juga hasil dari sobel test untuk menguji apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Untuk menguji apakah kepuasan kerja memang berperan sebagai variabel mediasi. Melalui model persamaan jalur tersebut maka akan menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung, yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Jalur dan Sobel test

No	Pengaruh Antar Variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh Langsung			
1	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru (ρ_1)	X-Y	0,462	0,001
2	Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (ρ_2)	X-Z	0,506	0,001
3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru (ρ_3)	Z-Y	0,508	0,001
	Pengaruh tidak langsung			
4	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja	X-Z-Y	0,664	0,000
Total Pengaruh Tidak Langsung $\rho_1 + (\rho_2 \times \rho_3)$			0,719	0,000
Sobel Test			2,68970851	0,000
Z-Score $\alpha = 0,05$			1,96	0,05

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung menggunakan sobel test online dapat dilihat pada gambar 4.5 sebagai berikut:

Gambar 4.5
Screenshot Hasil Uji Sobel Test Online



Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31> (2025)

Berdasarkan gambar di atas diketahui bahwa pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK SMTI 0,462 lebih kecil dari tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang sebesar 0,719. Adapun hasil kalkulasi nilai sobel seperti yang ditunjukkan dalam gambar 4.5 hasil screenshot sobel test online sebesar 2,68970851 lebih besar dari nilai Z-score (1,96) untuk $\alpha = 0,05$ yang sebesar 1,96, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh langsung dalam meningkatkan kepuasan kerja, kemudian budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja guru selanjutnya kepuasan kerja juga berpengaruh langsung terhadap meningkatnya kinerja guru SMK SMTI.

4.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan model analisis regresi untuk mengetahui pengaruh antar variabel, meliputi (1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru (2) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru (4) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Tabel 4.16
Pengujian Hipotesis

No	Pengaruh Antar Variabel	Beta	Sig	Thitung	Ttabel	Keterangan
1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja guru	0,462	0,001	3,795	2,006	Menerima Ha Menolak Ho
2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	0,506	0,001	4,267	2,006	Menerima Ha Menolak Ho
3	Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru	0,508	0,001	4,292	2,006	Menerima Ha Menolak Ho
4	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui kepuasan kerja	0,664	0,001	4,841	2,006	Menerima Ha Menolak Ho

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan Pada Tabel 4.16, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai beta 0,462 pada tingkat signifikan 0,001 atau $< 0,05$ dengan demikian Ha dapat diterima dan menolak Ho. Demikian juga nilai thitung 3,795 $>$ ttabel 2,006, maka menerima Ha menolak Ho, artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta 0,506 pada tingkat signifikan 0,001 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan menolak H_o . Demikian juga nilai thitung 4,267 $>$ ttabel 2,006, maka menolak H_o dan menerima H_a , artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan nilai beta 0,508 pada signifikan 0,001 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan menolak H_o . Demikian pula nilai thitung 4,292 $>$ ttabel 2,006, maka menerima H_a dan menolak H_o , artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan nilai beta 0,664 pada tingkat signifikan 0,001 atau $< 0,05$ dengan demikian H_a diterima dan menolak H_o . Demikian juga dengan nilai thitung 4,841 $>$ ttabel 2,006, maka menerima H_a dan menolak H_o , artinya Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Nilai ini menunjukkan bahwa jalur A,B,C dan C' adalah signifikan atau sering disebut dengan istilah partial mediasi, yang artinya dengan melibatkan variabel mediator, secara langsung maupun tidak langsung variabel independent mempengaruhi variabel dependen.

4.9 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang penting dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru di SMK SMTI Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi yang kuat dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja mereka. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja guru, sekolah perlu fokus pada penguatan budaya organisasi yang kondusif, serta menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja para guru. Pendekatan ini dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga memberikan wawasan bahwa intervensi yang bertujuan untuk meningkatkan budaya organisasi, seperti memperkuat komunikasi antar anggota, menyediakan dukungan profesional, dan menciptakan suasana kerja yang inklusif, akan sangat berpengaruh pada peningkatan kepuasan kerja guru. Ketika guru merasa dihargai dan didukung oleh organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, kebijakan dan strategi yang mendukung pengembangan budaya organisasi yang positif harus menjadi prioritas bagi manajemen sekolah untuk mencapai kinerja guru yang optimal dan, akhirnya, meningkatkan kualitas pendidikan di SMK SMTI Banda Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil olahan data dan analisi data maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada SMK SMTI Banda Aceh.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.
4. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pada SMK SMTI Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis maka saran kepada guru dan sekolah SMK SMTI Banda Aceh adalah sebagai berikut:

1. Sekolah perlu memperkuat budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan saling menghargai antar sesama guru dan staf. Manajemen sekolah dapat mengadakan pelatihan atau workshop untuk meningkatkan pemahaman dan penerapan nilai-nilai budaya organisasi yang positif. Selain itu, memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap kontribusi individu dapat memperkuat komitmen terhadap budaya yang ada.

2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, manajemen sekolah perlu memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan guru, baik secara emosional maupun material. Menyediakan fasilitas kerja yang memadai, peluang untuk pengembangan profesional, serta memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi dalam pengajaran dapat meningkatkan rasa puas mereka. Secara rutin, evaluasi kepuasan kerja melalui survei atau diskusi terbuka dengan guru dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.
3. Untuk meningkatkan kinerja guru, penting bagi sekolah untuk memberikan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan yang relevan dengan tuntutan profesi pendidikan. Selain itu, menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi dalam proses pembelajaran dan memberikan umpan balik yang konstruktif akan membantu guru mencapai potensi terbaik mereka. Pemberian insentif atau penghargaan atas kinerja yang luar biasa juga dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2018), *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama.
- Achmad, T., & Rahmawati, A. (2012). Pengaruh kinerja lingkungan terhadap financial performance dengan corporate social responsibility disclosure sebagai variable intervening. *Journal of accounting*. Vol. 1 No. 2. Diakses pada tanggal 25 Desember 2020. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/accounting/article/view/281>
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafra Publishing.
- Agriawan, Hamid, & Mukzam. (2015). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Pegawai Cv Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 28 No. 1.
- Ahmad, Susanto. (2016). *Teori Belajar & Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ali, M., & Asrori, M. (2012). *Psikologi remaja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ambiyar., & Muharika. (2019). *Metodologi Penelitian Evaluasi Program*. Bandung: Alfabeta.
- Anoraga. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bayu Fadillah, et all (2013:5). (2019). Analisis Penempatan, Kepuasan Kerja Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. 30–32.
- Bhastary, M. D.. de Suward, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pi. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47-60.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Bimantara, A. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Terhadap Kurir PT J&T EXPRESS Manado

- Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen , Bisnis dan Akuntansi*, 9, 1261-1271.
- Davis and Newstrom.1985.*Human Behavior at Work; Organizational Behavior, International Edition*, Singapore;Mc Graw Hill Book Company.
- Eko Widodo,Suparno.2015.” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Elbandiansyah. 2019. *Manejemen Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV IRDH.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gugum Gumilar, (2018), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Guru PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya*.
- Gustiana et al., 2022 “Budaya Organisasi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jemsi* 3(6): 657–66.
- H. Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), 241.
- Haki, U. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Giant Ekstra Sempu Kota Serang. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 64–74. <https://doi.org/10.35449/jemasi.v17i1.96>
- Handoko. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, by Arif Yusuf Hamali, 213. Yogyakarta: CAPS (Center Academic Publishing Service), 2019.
- Hardani, dkk (2020) *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* .Yogyakarta: CV.Pustaka Ilmu Grup.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hedianto, Mukzam dan Iqbal. 2014. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- I Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Andi, 2016), 87.
- Indra Kharis. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Jatim Malang*.

- Ipunk yogatama, (2020). Jurnal Teori Produksi. Jurnal Teori Produksi.
- Isra Mira Norizka dan Alfi Amalia, (2023), *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Kenopan.*
- Iswan. (2021). Manajemen Pendidikan dan Budaya Organisasi (Mirsawati,). Rajawali Printing.
- Joko, M. T., & Fattah, N. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Pengawasan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Guru di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. YUME: Journal Management.
- Jurdi, F. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Strategi Pengelolaan SDM Berkualitas Dan Berdaya Saing. Malang: Intrans Publishing.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Rajawali Pers.
- Kaswan, Budaya Organisasi dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM (Bandung: Alfabeta, 2016), 2.
- Kibichii, K. E., Kiptum, K.G., Chege, K. (2016). Effects of Performance Management Process on Employee Productivity: A Survey of Commercial Banks in Turkana County. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Vol. 18, Issue 11. Ver. IV (November, 2016), pp 52-64. www.iosrjournals.org.
- Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. EJurnal Manajemen Unud, 4(11), h. 936-961.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2001), Perilaku Organisasi, Jakarta : Salemba Empat.
- Kristianto, Toga Sehat Sihite, Desmi Triyanti Purba, Marintan Saragih, (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru Pada PTPN IV (Persero) Unit Perkebunan Pabatu.*
- Maarif, M. S. And Kartika. L. 2014. Manajemen pelatihan upava mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement. Bogor. PT Penerbit IPB Press.
- Magdalena Faysica, Prof. Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan. 2016. pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai (studi pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara). Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016 hlm. 672-684.
- Mahendrawan, I Gede & Indrawati, Ayu Desi. 2015. Pengaruh Beban Kerja Dan Manoppo, Vera Ch. O., Tewal, Jan. 2017. Pengaruh Current Ratio, DER, ROA, dan NPM Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Food and Beverages

yang Terdaftar di BEI. Jurnal EMBA (online). Volume 5 No.2 (ejournal.unsrat.ac.id, diakses pada 18 Januari 2021).

Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Pengembangan, Pemberdayaan Pegawai Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. *CoMBInESConference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 2165–2177.

Mondy, R. Wayne. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Penerbit: Erlangga.

Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudy Tanjung, (2020), *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Guru*.

Nainggolan, A. T. Nana Triapnita (2021). *Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika*. Yayasan Kita Menulis.

Pangabean Mutiara, (2012:112), Manajemen Keselamatan kerja meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan di tempat kerja sedangkan, kesehatan merujuk kepada kebebasan pegawai dari penyakit secara fisik maupun mental.

Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama.

Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Guru, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.

Rivai Dan Ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Guru*, Penerbit Gaya Media,
Robbins, Stephen. P. 2006, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

Sahir, Syafrida (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia.

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Kinerja Guru*. Mandar Maju. Bandung.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen*.

- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U dan Bougie (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Pendekatan Pengembangan Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan. 2012. Kinerja Guru Pegawai: *Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, T. E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV RA De Rozarie.
- Suparyadi (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetisi SDM. Jakarta: Andi.
- Sutrisna dan Nathasya Aprilyani, (2021), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada PT. Guna Karya Elektrik*.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Studi Pada Pegawai Bagian Drilling dan Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 10 Nomor 1, Mei, hal 1-9.
- Wibowo & Utomo, (2016) Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variable intervening, vol 9.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Widodo, Suparno Eko. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2015.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SMK SMTI BANDA ACEH”

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan Bapak/Ibu yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada Bapak/Ibu sendiri.

A. Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/ibu dimohon untuk mengisi identitas responden yang disediakan.
2. Untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan di bawah ini, bapak/ibu di mohon untuk memberikan jawaban dengan checklist (√) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan Skor Penelitian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Responden:

1. Jenis Kelamin:

- Laki-Laki
- Perempuan

2. Usia:

- ≤ 30 tahun
- 30-35 tahun
- 36-40 tahun
- ≥ 40 tahun

3. Pendidikan Terakhir:

- Diploma (D3)
- Sarjana (S1)
- Pascasarjana (S2-S3)

4. Lama Masa Kerja:

- ≤ 5 tahun
- 5-10 tahun
- 11-15 tahun
- 16-20 tahun
- ≥ 20 tahun

C. Variable Penelitian:

1. Kinerja Guru (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Bapak/Ibu adalah orang yang mempunyai kepribadian dan dedikasi tinggi dalam setiap pekerjaan.					
2.	Bapak/Ibu sudah mampu dalam menguasai materi pembelajaran dan membuat murid semakin semangat belajar.					
3.	Bapak/Ibu setuju menaati seluruh aturan-aturan sekolah yang sudah disepakati.					
4.	Bapak/Ibu setuju untuk lebih menguasai ilmu pengetahuan untuk mengantisipasi perubahan dan besarnya tuntutan profesi guru.					
5.	Bapak/Ibu mempunyai komunikasi yang baik antar rekan guru, kepala sekolah, maupun rekan kerja lainnya.					
6.	Bapak/Ibu selalu diberikan kompensasi oleh pihak sekolah					

2. Budaya Organisasi (X)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap bekerja Bapak/Ibu lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi/kelompok.					
2.	Apabila diberikan tugas Bapak/Ibu berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu.					

3.	Bapak/Ibu selalu berusaha ikut berpartisipasi di lingkungan Masyarakat.					
4.	Bapak/Ibu Setuju jika pihak sekolah tegas dalam memberikan aturan-aturan tertulis bagi seluruh anggota sekolah.					
5.	Bapak/Ibu menerima diberikan hukuman/sanksi jika melakukan kesalahan					

3. Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Bapak/Ibu merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan seimbangi dengan apa yang sudah diterima dari sekolah.					
2.	Bapak/Ibu merasa puas dengan gaji dan upah yang diterima.					
3.	Bapak/Ibu merasa harus bekerja lebih baik lagi ditempat tugas yang sekarang setelah mendapat pengalaman kerja sebelumnya di tempat lain.					
4.	Bapak/Ibu selalu meminta petunjuk dan pendapat kepada supervise/atasan serta rekan kerja dalam menghadapi personal.					
5.	Bapak/Ibu mempunyai komunikasi yang baik antar rekan guru, kepala sekolah, maupun rekan kerja lainnya.					

Lampiran 2 Data Tabulasi

Responden	Budaya Organisasi (X)						Kepuasan Kerja (Z)						Kinerja Guru (Y)						
	A1	A2	A3	A4	A5	Rata2	B1	B2	B3	B4	B5	Rata2	C1	C2	C3	C4	C5	C6	Rata2
1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	23
2	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	25
3	5	5	4	5	5	24	4	4	5	4	5	22	4	4	4	3	4	4	23
4	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	5	20	4	5	4	4	4	4	25
6	5	5	4	5	5	24	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	5	23	3	2	3	3	4	5	20
8	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	5	25
9	4	4	4	5	5	22	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	5	4	26
11	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	4	4	4	5	4	26
12	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	5	4	26
13	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	4	4	27
14	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	4	5	29
16	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	5	3	5	4	4	3	25
17	4	4	4	5	5	23	4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	4	3	24
18	5	4	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	5	4	25
19	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	21	3	3	4	4	4	4	22
20	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	23	3	5	4	4	4	5	25
21	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	4	4	3	4	5	4	24
22	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	4	4	27
23	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	4	21	3	3	3	3	4	5	21
24	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	4	4	5	3	4	5	25
25	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	3	22	4	3	3	3	5	5	23
26	5	4	5	5	4	23	4	4	4	5	3	20	4	3	3	4	5	3	22
27	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	5	4	4	21	4	4	5	5	3	21	4	5	3	3	5	5	25
29	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	3	20	4	4	3	4	4	5	24
30	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	5	29
31	5	4	4	5	5	22	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	5	4	24
32	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	5	21	4	5	5	4	4	4	26
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	25
34	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	3	3	22
35	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	5	5	26
36	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
37	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	5	21	3	3	4	4	3	17	4	4	3	4	4	4	23
39	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24
40	5	4	4	4	5	22	4	3	4	4	3	18	4	4	3	4	4	4	23
41	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
43	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22	5	5	5	5	5	4	29
44	5	5	3	5	5	23	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	4	29
45	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30
47	5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	4	21	4	5	4	5	5	5	28
48	5	4	5	4	4	22	4	4	5	5	4	21	4	5	4	5	4	4	25
49	4	5	4	4	5	21	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	5	5	26
50	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	4	4	23	4	3	4	4	4	19	5	5	4	4	4	3	25
52	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	4	5	28
53	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	4	29

Lampiran 3 OutPut SPSS

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

- Variabel Budaya Organisasi (X)

		Correlations				
		A1	A2	A3	A4	A5
A1	Pearson Correlation	1	.416**	.461**	.527**	.344*
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.010
	N	55	55	55	55	55
A2	Pearson Correlation	.416**	1	.287*	.238	.491**
	Sig. (2-tailed)	.002		.034	.081	.000
	N	55	55	55	55	55
A3	Pearson Correlation	.461**	.287*	1	.294*	.390**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034		.029	.003
	N	55	55	55	55	55
A4	Pearson Correlation	.527**	.238	.294*	1	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000	.081	.029		.000
	N	55	55	55	55	55
A5	Pearson Correlation	.344*	.491**	.390**	.454**	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.003	.000	
	N	55	55	55	55	55
Budaya Organisasi (X)	Pearson Correlation	.768**	.675**	.686**	.702**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55

		Correlations	Budaya Organisasi (X)
A1	Pearson Correlation		.768**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		55
A2	Pearson Correlation		.675**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		55
A3	Pearson Correlation		.686**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		55
A4	Pearson Correlation		.702**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		55
A5	Pearson Correlation		.747**

Budaya Organisasi (X)	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	55

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.762	5

- Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Correlations

		B1	B2	B3	B4	B5
B1	Pearson Correlation	1	.054	.516**	.266*	.280*
	Sig. (2-tailed)		.696	.000	.049	.038
	N	55	55	55	55	55
B2	Pearson Correlation	.054	1	.223	.310*	.136
	Sig. (2-tailed)	.696		.101	.021	.321
	N	55	55	55	55	55
B3	Pearson Correlation	.516**	.223	1	.349**	.245
	Sig. (2-tailed)	.000	.101		.009	.071
	N	55	55	55	55	55
B4	Pearson Correlation	.266*	.310*	.349**	1	.221
	Sig. (2-tailed)	.049	.021	.009		.105
	N	55	55	55	55	55
B5	Pearson Correlation	.280*	.136	.245	.221	1
	Sig. (2-tailed)	.038	.321	.071	.105	
	N	55	55	55	55	55
Kepuasan Kerja (Z)	Pearson Correlation	.620**	.546**	.705**	.680**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	55	55	55	55	55

Correlations

		Kepuasan Kerja (Z)
B1	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
B2	Pearson Correlation	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
B3	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
B4	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
B5	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	55
Kepuasan Kerja (Z)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	55

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.625	.638	5

- Variabel Kinerja Guru

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5
C1	Pearson Correlation	1	.582**	.535**	.553**	.218
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.110
	N	55	55	55	55	55
C2	Pearson Correlation	.582**	1	.577**	.555**	.085

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.535
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.535**	.577**	1	.586**	-.017
C3	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.900
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.553**	.555**	.586**	1	.239
C4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.079
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.218	.085	-.017	.239	1
C5	Sig. (2-tailed)	.110	.535	.900	.079	
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	-.187	.018	.039	-.005	.218
C6	Sig. (2-tailed)	.172	.897	.779	.971	.110
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation	.728**	.777**	.748**	.778**	.421**
Kinerja Guru (Y)	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001
	N	55	55	55	55	55
	Pearson Correlation					

Correlations

		C6	Kinerja Guru (Y)
C1	Pearson Correlation	-.187	.728**
	Sig. (2-tailed)	.172	.000
	N	55	55
C2	Pearson Correlation	.018	.777**
	Sig. (2-tailed)	.897	.000
	N	55	55
C3	Pearson Correlation	.039	.748**
	Sig. (2-tailed)	.779	.000
	N	55	55
C4	Pearson Correlation	-.005	.778**
	Sig. (2-tailed)	.971	.000
	N	55	55
C5	Pearson Correlation	.218	.421**
	Sig. (2-tailed)	.110	.001
	N	55	55
C6	Pearson Correlation	1	.283*
	Sig. (2-tailed)		.036
	N	55	55
Kinerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.283*	1
	Sig. (2-tailed)	.036	
	N	55	55

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.762	5

2. Hasil Frekuensi Jawaban Responden

- Variabel Budaya Organisasi (X)

Frequency Table

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	52.7	52.7	52.7
	5	26	47.3	47.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	60.0	60.0	60.0
	5	22	40.0	40.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	33	60.0	60.0	61.8
	5	21	38.2	38.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

A4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	50.9	50.9	50.9
	5	27	49.1	49.1	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

A5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	29	52.7	52.7	52.7
	5	26	47.3	47.3	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Budaya Organisasi (X)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	13	23.6	23.6	23.6
	21	11	20.0	20.0	43.6
	22	8	14.5	14.5	58.2
	23	7	12.7	12.7	70.9
	24	7	12.7	12.7	83.6
	25	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.47	.504	55
A2	4.40	.494	55
A3	4.36	.522	55
A4	4.49	.505	55
A5	4.47	.504	55

- Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Frequency Table

B1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.6	3.6	3.6
	4	43	78.2	78.2	81.8
	5	10	18.2	18.2	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

B2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.7	12.7	12.7
	4	39	70.9	70.9	83.6
	5	9	16.4	16.4	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

B3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	35	63.6	63.6	65.5
	5	19	34.5	34.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

B4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.6	3.6	3.6
	4	28	50.9	50.9	54.5
	5	25	45.5	45.5	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

B5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.7	12.7	12.7
	4	30	54.5	54.5	67.3
	5	18	32.7	32.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja (Z)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	1	1.8	1.8	1.8
	18	1	1.8	1.8	3.6
	19	9	16.4	16.4	20.0
	20	10	18.2	18.2	38.2
	21	11	20.0	20.0	58.2
	22	10	18.2	18.2	76.4
	23	7	12.7	12.7	89.1
	24	6	10.9	10.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4.15	.448	55
B2	4.04	.543	55
B3	4.33	.511	55
B4	4.42	.567	55
B5	4.20	.650	55

- Variabel Kinerja Guru (Y)

Frequency Table

C1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9.1	9.1	9.1
	4	33	60.0	60.0	69.1
	5	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

C2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.8	1.8	1.8
	3	4	7.3	7.3	9.1
	4	32	58.2	58.2	67.3
	5	18	32.7	32.7	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

C3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	18.2	18.2	18.2
	4	34	61.8	61.8	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

C4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.9	10.9	10.9
	4	38	69.1	69.1	80.0
	5	11	20.0	20.0	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

C5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.8	1.8	1.8
	4	37	67.3	67.3	69.1
	5	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

C6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9.1	9.1	9.1
	4	33	60.0	60.0	69.1
	5	17	30.9	30.9	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Kinerja Guru (Y)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	1.8	1.8	1.8
	21	1	1.8	1.8	3.6
	22	3	5.5	5.5	9.1
	23	5	9.1	9.1	18.2
	24	16	29.1	29.1	47.3
	25	11	20.0	20.0	67.3
	26	7	12.7	12.7	80.0
	27	2	3.6	3.6	83.6
	28	2	3.6	3.6	87.3
	29	5	9.1	9.1	96.4
	30	2	3.6	3.6	100.0
	Total	55	100.0	100.0	

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.22	.599	55
C2	4.22	.658	55
C3	4.02	.623	55
C4	4.09	.554	55
C5	4.29	.497	55
C6	4.22	.599	55

3. Uji Asumsi Klasik

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.214	.199	1.990

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.014	1	57.014	14.402	.000 ^b
	Residual	209.822	53	3.959		
	Total	266.836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.448	3.333		3.735	.000
	Budaya Organisasi (X)	.568	.150	.462	3.795	.000

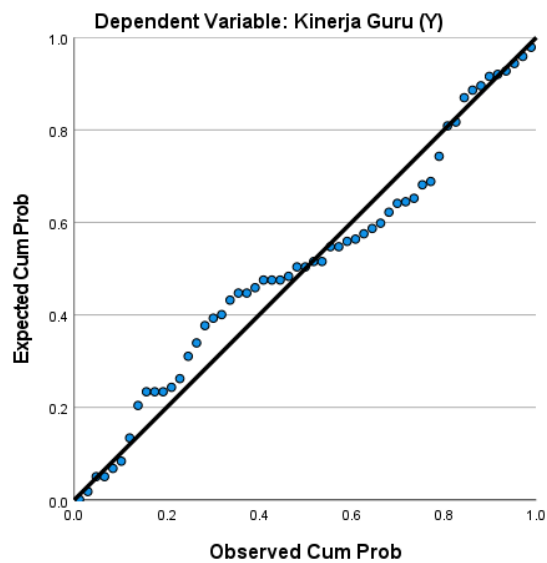
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

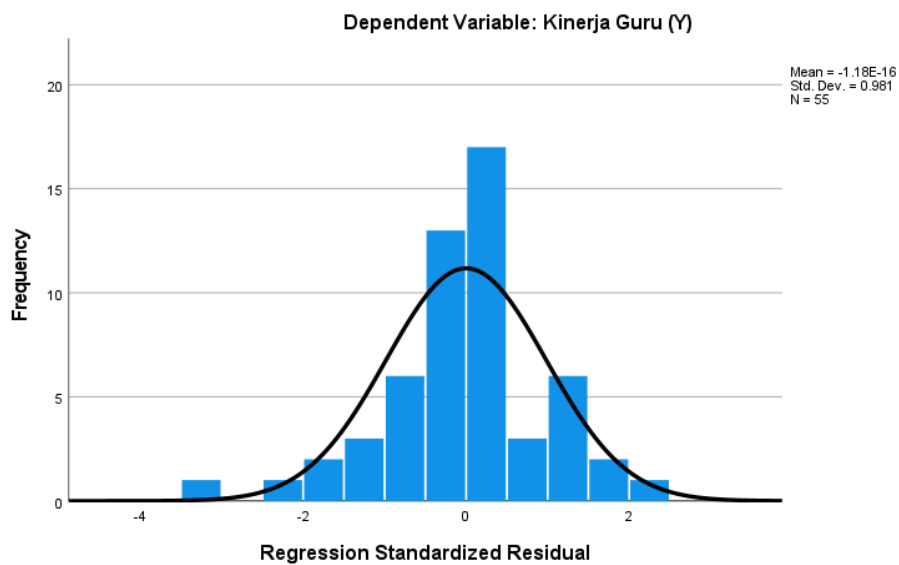
			Unstandardiz ed Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.84033143
Most Extreme Differences	Absolute		.104
	Positive		.090
	Negative		-.104
Test Statistic			.104
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2- tailed) ^e	Sig.		.145
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.136
		Upper Bound	.154

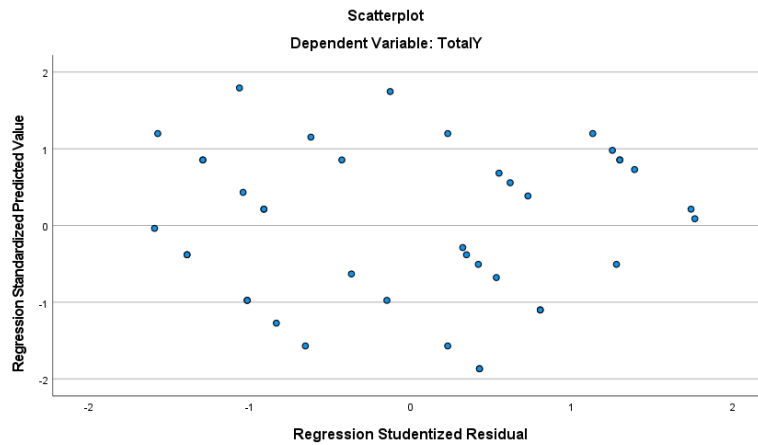
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi (X)	.744	1.343
	Kepuasan Kerja (Z)	.744	1.343
a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)			

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram





1. $Y = \rho_{yx} X + e_1$

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.462 ^a	.214	.199	1.990

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.014	1	57.014	14.402	.000 ^b
	Residual	209.822	53	3.959		
	Total	266.836	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	12.448	3.333		3.735	.000
	Budaya Organisasi (X)	.568	.150	.462	3.795	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

$$2. Z = \rho_{zx} X + e_2$$

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.242	1.509

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.444	1	41.444	18.204	.000 ^b
	Residual	120.665	53	2.277		
	Total	162.109	54			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.379	2.527		4.107	.000
	Budaya Organisasi (X)	.484	.113	.506	4.267	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

$$3. Y = \rho_{yz} Z + e_3$$

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (Z) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	.258	.244	1.933

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	68.813	1	68.813	18.417
	Residual	198.023	53	3.736	
	Total	266.836	54		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t
1	(Constant)	11.290	3.218		3.508
	Kepuasan Kerja (Z)	.652	.152	.508	4.292

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

$$4. Y = \rho_{zx} X + \rho_{yz} Z + e_4$$

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (Z), Budaya Organisasi (X) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.561 ^a	.315	.288	1.875

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Budaya Organisasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	83.948	2	41.974	11.934
	Residual	182.888	52	3.517	
	Total	266.836	54		

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Budaya Organisasi (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.544	3.607		2.092	.041
	Budaya Organisasi (X)	.339	.163	.276	2.074	.043
	Kepuasan Kerja (Z)	.472	.171	.368	2.767	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Lampiran 4 R-Tabel dan T-Tabel

- R-Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

- T-Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526